



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

ULB

Psychische Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz - Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit

Uden, Marita
(2020)

DOI (TUprints): <https://doi.org/10.25534/tuprints-00011899>

Lizenz:



CC-BY-NC-ND 4.0 International - Creative Commons, Attribution Non-commercial, No-derivatives

Publikationstyp: Ph.D. Thesis

Fachbereich: 03 Department of Human Sciences

Quelle des Originals: <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/11899>

Psychische Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz – Expatriates in der Entwick- lungszusammenarbeit

Marita Barbara Uden
Technische Universität Darmstadt
Fachbereich Humanwissenschaften, Institut für Psychologie



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades
Doctor philosophiae (Dr. phil.)

Erstgutachter: Prof. Dr. Joachim Vogt
Zweitgutachterin: Prof. Dr. Claudia Harzer

Darmstadt, 30.04.2020

Uden, Marita: Psychische Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz – Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit

Darmstadt, Technische Universität Darmstadt

Jahr der Veröffentlichung der Dissertation auf TUpriints: 2020

Tag der mündlichen Prüfung: 22.06.2020

Veröffentlicht unter CC BY-NC ND 4.0 International

<https://creativecommons.org/licenses/>

„Wer mit Ungeheuern kämpft, mag zusehn, daß er nicht dabei zum Ungeheuer wird. Und wenn du lange in einen Abgrund blickst, blickt der Abgrund auch in dich hinein.“

Friedrich Nietzsche, Jenseits von Gut und Böse (1886)

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt folgenden Menschen und Institutionen:

Joachim Vogt für seine Bereitschaft, das Forschungsvorhaben in seiner Forschungsgruppe zu unterstützen und Claudia Harzer für die Übernahme des Korreferats und die bereichernden Gespräche.

Meinen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die ihre sehr persönlichen Erfahrungen mit mir geteilt haben.

Meinen Kolleginnen und Kollegen der Forschungsgruppe Arbeits- und Ingenieurpsychologie der TU Darmstadt für den angenehmen Arbeitsalltag, vielfältigen Austausch und Unterstützung.

Verena Zimmermann für tägliche Motivation, viele Diskussionen und beste Arbeitsatmosphäre.

Franziska Wehner für den fachlichen Austausch über Methoden, Inhalte und Korrekturen.

Alina Stoever für umfassende Korrekturen und Anregungen.

Herrn Leonhardt und seinem Team von der GIZ für die Unterstützung des Forschungsprojektes und den fachlichen Austausch.

Der Friedrich Ebert-Stiftung, die diese Dissertation durch ihre finanzielle und ideelle Unterstützung möglich gemacht hat.

Dem Cusanuswerk für die herausragende Förderung im Rahmen des Karriereförderprogramms für Frauen der Begabtenförderungswerke.

Gottfried Uden und Philipp Beckerle.

Mathis, Jonah und Greta Uden, die diese Dissertation zu etwas Besonderem gemacht haben.

Eigenständigkeitserklärung

Promotionsschrift von Marita Barbara Uden

Erklärung gemäß §9 der Allgemeinen Bestimmungen der Promotionsordnung der Technischen Universität Darmstadt

Hiermit versichere ich, die vorliegende Arbeit ohne Hilfe Dritter nur mit den angegebenen Quellen und Hilfsmitteln angefertigt zu haben. Alle Stellen, die aus den Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht worden. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Darmstadt, den 30.04.2020

Unterschrift

Marita Uden

Bernhardstraße 28

64291 Darmstadt

Abstract

Psychological stress and strain at the workplace represents a challenge in various areas. Particularly affected are social professions, but also employees who are engaged in safety-critical areas, such as rescue workers, police officers or pilots. In addition to the individual consequences for the employees, the relevant economic consequences for organisations must also be taken into account, which can be caused by mistakes, increased sick leave or fluctuation.

This research project investigates factors that influence the development of mental stress and strain. The analysis of protection and risk factors aims at enabling appropriate work and organisational design measures. The work context in development cooperation was chosen as a striking example, which confronts specialists with special challenges due to working and living conditions in fragile and violent societies. At the same time, there has been an increase in the number of expert assignments in crisis areas in recent years. In order to meet these increasing challenges, companies depend on keeping their skilled workers healthy.

A systematic literature review introduces the current state of research on mental stress and strain among expatriates. Subsequently, a questionnaire study on the mental health of returning foreign experts of the German Society for International Cooperation (GIZ) provides information on the extent of mental stress and strain on this group of people. An interview study with former foreign specialists provides insights into the individual stress and strain perception of the employees. It shows personal resources in dealing with stress and gives indications of protection and risk factors for inadequate stress. Finally, measures for effective personnel support are discussed, which are suitable to protect employees from work-related inadequate stress and can facilitate support in risk situations.

Zusammenfassung

Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz stellt in verschiedenen Bereichen eine Herausforderung dar. Besonders betroffen sind hiervon soziale Berufe, aber auch Beschäftigte, die in besonders sicherheitskritischen Bereichen tätig sind wie beispielsweise Rettungskräfte, Polizistinnen und Polizisten oder Pilotinnen und Piloten. Neben den individuellen Auswirkungen für die Beschäftigten, sind die relevanten wirtschaftlichen Folgen für Organisationen zu beachten, die durch Fehlleistungen, erhöhte Krankenstände oder Fluktuation entstehen können.

Dieses Forschungsvorhaben untersucht Faktoren, die die Entstehung psychischer Belastung und Beanspruchung beeinflussen. Die Analyse von Schutz- und Risikofaktoren hat zum Ziel, geeignete Arbeits- und Organisationsgestaltungsmaßnahmen zu ermöglichen. Als prägnantes Beispiel wurde der Arbeitskontext in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) gewählt, der durch Arbeits- und Lebensbedingungen in fragilen und von Gewalt geprägten Gesellschaften besondere Herausforderungen an die Fachkräfte stellt. Gleichzeitig ist in den letzten Jahren ein Anstieg der Einsätze von Fachkräften in Krisengebieten zu verzeichnen. Um diesen zunehmenden Herausforderungen zu begegnen, sind Unternehmen auf die Gesunderhaltung ihrer Fachkräfte angewiesen.

Ein systematisches Literaturreview führt in den aktuellen Stand der Forschung zum Thema psychische Belastung und Beanspruchung bei Expatriates ein. Anschließend gibt eine Fragebogenstudie zur psychischen Gesundheit von rückkehrenden Auslandsfachkräften der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Aufschluss über die Ausprägung der psychischen Belastung und Beanspruchung dieser Personengruppe. Eine Interviewstudie mit ehemaligen Auslandsfachkräften ermöglicht Einblicke in das individuelle Belastungs- und Beanspruchungsempfinden der Beschäftigten. Sie zeigt persönliche Ressourcen im Umgang mit Stress auf und gibt Hinweise auf Schutz- und Risikofaktoren für Fehlbelastung. Abschließend werden Maßnahmen zur effektiven Personalbegleitung diskutiert, die geeignet sind, Mitarbeiter vor arbeitsbedingter Fehlbelastung zu schützen und Unterstützung in Risikosituationen gewährleisten können.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	2
1 Einleitung	6
2 Modelle und Definitionen.....	9
2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung	9
2.2 Stress	11
2.2.1 Modelle zur Entstehung von Stress	12
2.2.2 Einflussfaktoren auf die Entstehung von Stress.....	15
2.3 Folgen von Fehlbelastung	17
2.5 Berufsgruppenspezifika – Belastung und Beanspruchung von Expatriates	19
3 Forschungsinteresse	22
3.1 Lebens- und Arbeitsbedingungen	22
3.2 Individuelle Faktoren	22
3.3 Professioneller Habitus	23
3.4 Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens	23
3.5 Personalunterstützung	24
4 Expatriates in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit: Systematisches Literaturreview.....	25
4.1 Forschungsfragen	25
4.2 Methode.....	26
4.2.1 Suchstrategie.....	26
4.2.2 Inklusions- und Exklusionskriterien	27
4.3 Ergebnisse.....	28
4.3.1 Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz.....	28
4.3.2 Resilienz- und Schutzfaktoren.....	32
4.4 Diskussion	33
4.4.1 Stand der Forschung.....	33
4.4.2 Limitationen	34
4.4.3 Implikationen für weitere Forschung	34
5 Erhebung der Mitarbeitendengesundheit nach Auslandseinsatz: Fragebogenstudie mit zurückgekehrten Auslandsfachkräften	35
5.1 Forschungsfragen	35
5.2 Methode.....	35
5.2.1 Stichprobe	35
5.2.2 Messinstrumente	36
5.2.3 Durchführung.....	36
5.3 Ergebnisse.....	37

5.3.1 Kernbelastungsthemen	38
5.3.2 Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS).....	39
5.3.3 Depressionen	39
5.3.4 Kritische Ereignisse.....	39
5.3.5 Unterstützung	40
5.4 Diskussion	40
5.4.1 Kernbelastungsthemen	40
5.4.2 PTBS und kritische Ereignisse	41
5.4.3 Depressionen	42
5.4.4 Unterstützung	42
5.4.5 Limitationen	43
5.4.6 Implikationen/ Ausblick.....	43
6 Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz: Interviewstudie mit Fachkräften der GIZ.....	44
6.1 Forschungsfragen	44
6.2 Methode.....	45
6.2.1 Stichprobe	45
6.2.2 Durchführung der Interviews	45
6.2.3 Interviewfragen	46
6.3 Auswertung und Datenanalyse	46
6.4 Ergebnisse.....	47
6.4.1 Vor Einsatz	50
6.4.2 Während Einsatz	51
6.4.3 Nach Einsatz	66
6.4.4 Copingmechanismen und Resilienz- und Schutzfaktoren	68
6.4.5 Berufsbild und professioneller Habitus.....	69
6.4.6 Modell zur Stressentstehung.....	71
6.5 Diskussion	73
6.5.1 Lebens- und Arbeitsbedingungen	74
6.5.2 Individuelle Faktoren	75
6.5.3 Berufsgruppenzugehörigkeit	76
6.5.4 Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens	78
6.5.5 Personalunterstützung	79
6.5.6 Limitationen	79
6.5.7 Implikationen für Forschung und Praxis.....	80
7 Personalbegleitung als Teil eines systemischen Resilienzmanagements – Handlungsempfehlungen für die Personalbegleitung von Fachkräften im Auslandseinsatz	81
7.1 Modell zur Entstehung von Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz.....	81
7.2 Maßnahmen zur Personalbegleitung	83
7.2.1 Prävention	86
7.2.2 Intervention.....	87

7.2.3 Innovation	88
7.2.4 Evaluation	89
7.3 Diskussion	90
8 Schlussfolgerungen	92
Literaturverzeichnis	96
Abkürzungsverzeichnis	107
Abbildungsverzeichnis	108
Tabellenverzeichnis	109
Anhang	110
I Literaturreview	111
II Interviewstudie.....	118
II.1 Informationsflyer	118
II.2 Informed Consent.....	119
II.3 Leitfragen.....	121
II.4 Transkriptionsregeln	122
II.5 Kategoriensystem.....	124
Lebenslauf.....	130

1 Einleitung

Das Konzept von Belastung und Beanspruchung wurde bereits in den 1970er Jahren entwickelt (Rohmert & Rutenfranz, 1975), dennoch hat es bis in die 2000er Jahre gedauert, bis psychische Belastung und Beanspruchung in der internationalen DIN EN ISO Norm 10075 erfasst wurden. Die EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz (Richtlinie 89/391/EWG) wurde von den europäischen Sozialpartnern am 8. Oktober 2004 um die Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress ergänzt. Fachkräfte wie Lehrerinnen und Lehrer, Ärztinnen und Ärzte, sowie Beschäftigte in sozialen Berufen sind in besonderem Maße von dieser Art der arbeitsbedingten Belastung betroffen (C. Albrecht, 2015). Der Arbeitsalltag dieser Fachkräfte besteht naturgemäß zu einem großen Anteil aus direkten zwischenmenschlichen Kontakten und Interaktionen. Je nach Klientel und Arbeitsumfeld birgt dies ein erhöhtes Risiko für psychische Überlastung. Unter psychischer Belastung werden dabei all jene Einflüsse verstanden, die von außen auf den Menschen psychisch einwirken und ihn in Abhängigkeit von individueller Konstitution und Bewältigungsstrategie beeinflussen (Schaufeli & Bakker, 2004). Im Berufsalltag sind dies vor allem die Arbeitsaufgabe, -mittel und -umgebung, sowie organisatorische und soziale Komponenten der Arbeit (ebd.). In Abhängigkeit von den verfügbaren Bewältigungsstrategien der Arbeitnehmenden ergibt sich daraus die individuelle Beanspruchung des Individuums, die sowohl negativ (psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Vigilanzverlust) als auch positiv (Aktivierung, Aufwärmen, Üben) ausgeprägt sein kann. Eine Fehlbeanspruchung kann sowohl durch Unter- als auch durch Überforderung verursacht werden (Vogt & Schnee, 2012). Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt vorrangig auf psychischer Fehlbelastung und ihren Folgen. Wenn die Anforderungen des Arbeitsalltags die psychischen Verarbeitungskapazitäten des Einzelnen dauerhaft übersteigen, erzeugt dies Stressempfinden, auf welches Stressreaktionen folgen können. Über die in der DIN EN ISO 10075 beschriebene kurzfristige Beanspruchung hinaus können langfristig erhöhte allgemeine Krankheitsanfälligkeit, Mitgefühlerschöpfung oder Burnout folgen (Maslach, Jackson, Leiter & Schaufeli, 1986). Letzteres hat in den vergangenen Jahren eine größere mediale Resonanz erfahren und so für ein gesteigertes Bewusstsein der Gesellschaft für die Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz gesorgt.

Fachkräfte, die von ihren Unternehmen für eine bestimmte Zeit ins Ausland entsandt werden, haben es mit besonderen Herausforderungen im Lebens- und Arbeitsalltag zu tun. Diese sogenannten Expatriates sind erhöhten Risiken für psychische Belastung und Beanspruchung ausgesetzt. Zusätzlich zu hoher Arbeitsbelastung erhöhen beispielsweise kritische Ereignisse und Akkulturationsschwierigkeiten das Risiko, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken (Danieli, 2002). Gleichzeitig fehlt diesen Fachkräften im Auslandseinsatz ihr gewohntes soziales Umfeld. Soziale Isolation stellt daher einen weiteren Belastungsfaktor im Auslandseinsatz dar. Studien zeigen, dass Posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen und sekundäre Belastungsstörungen verstärkt bei Einsatz-

kräften in Risikogebieten auftreten (Cushway, Tyler & Nolan, 1996). Worin genau die belastenden Faktoren bestehen, die zu einem negativen Stressempfinden und einer dauerhaften Überlastung führen, konnte jedoch bislang nicht abschließend geklärt werden.

Das zentrale Anliegen dieser Arbeit ist es daher, einen Beitrag zum Verständnis der Faktoren zu leisten, die psychische Belastung und Beanspruchung bei der Personengruppe der Expatriates beeinflussen können. Hierzu zählen, neben individuellen Faktoren wie beispielsweise Dispositionen, Vorerkrankungen oder Charaktereigenschaften die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Fachkräfte (Lopes Cardozo, Gotway Crawford et al., 2012). Die Lebensbedingungen variieren je nach Einsatzland stark von den gewohnten Bedingungen im Heimatland und können beispielsweise durch eingeschränkte Sicherheit einen starken Einfluss auf das Wohlbefinden haben (Danieli, 2002). Im beruflichen Umfeld stellen strukturelle Bedingungen, eine hohe Arbeitsbelastung oder die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern große Herausforderungen dar. Auch Führungskräfte nehmen im Berufsleben eine wichtige Rolle ein und können in Krisenzeiten psychische Belastung mindern (Vogt & Schnee, 2012). Zudem hat das berufliche Selbstverständnis einer Berufsgruppe einen großen Einfluss auf den Umgang und die Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung (C. Albrecht, 2015). Daher wird in dieser Arbeit untersucht, ob ein berufsgruppenspezifischer Habitus¹ bei den Auslandsfachkräften existiert und welchen Einfluss dieser auf den Umgang mit Belastung haben könnte. Ein weiterer Fokus sind Ressourcen, die die Fachkräfte stärken können. Erkenntnisse in diesen Bereichen können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, die Auslandsfachkräfte unterstützen, entlasten und stärken können.

Auch die Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit selbst zeigen die hohe gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz des Themas. Psychische Fehlbelastung kann zu wirtschaftlichen Einbußen, beispielsweise in Form von Fehlleistungen, Personalfuktuation, sowie zu erhöhten Krankenständen führen (Badura, Ducki, Schröder, Klose & Meyer, 2018). Maßnahmen zur Steigerung der Resilienz² der Fachkräfte (Fooker & Zinnecker, 2009) und der Organisation (Vogt & Leonhardt, 2005) spielen an dieser Stelle eine wesentliche Rolle. Auch vor dem Hintergrund des allgemeinen Fachkräftemangels nimmt Personalunterstützung einen wichtigen Stellenwert ein. Nichtsdestotrotz ist in einigen Bereichen nach wie vor ein geringes Bewusstsein für die Problematik, einhergehend mit mangelnder Unterstützungsbereitschaft für die betroffenen Personengruppen, vorhanden (Scherg, 2003; Schweitzer, 2009). Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen werden jedoch in den letzten Jahren verstärkt nachgefragt, was auf eine steigende Sensibilisierung hindeutet.

Die Untersuchungen der vorangegangenen Masterarbeit (Unden, 2014), sowie Studien von Lopes-Cardozo und Eriksson (Eriksson, Lopes Cardozo, Ghitis et al., 2013; Lopes Cardozo, Crawford et al., 2012) weisen auf die hohe Relevanz des Themas der psychischen Belastung und Beanspruchung bei Fachkräften in der humanitären Hilfe hin. Gleichzeitig bestehen noch Forschungslücken bezüglich der Einflussfaktoren und Schutzfaktoren, sowie zu

¹ Der Begriff Habitus wird in dieser Arbeit in soziologischer Tradition nach Norbert Elias und Pierre Bourdieu verwandt (Bourdieu und Russer (2018); Elias (2013)).

² Nach Fooker (2009) beinhaltet Resilienz "Phänomene wie Widerstandsfähigkeit, psychische Robustheit und Spannkraft unter der Bedingung von Risiko, Bedrohung und ungünstigen Lebensumständen".

geeigneten Unterstützungsangeboten. Die Untersuchung dieser Faktoren soll erste Erklärungsansätze für die spezifische Belastungssituation der Auslandsfachkräfte ermöglichen. Ein weiteres Ziel ist die Ableitung von Maßnahmen, die die Fachkräfte in der Zeit des Auslandseinsatzes konstruktiv unterstützen und ihre persönlichen Ressourcen stärken können.

Mithilfe eines Mixed-methods-Ansatzes untersucht die vorliegende Arbeit daher fünf thematische Schwerpunkte, die Einfluss auf die psychische Belastung und Beanspruchung der Auslandsfachkräfte haben:

- 1) Lebens- und Arbeitsbedingungen der Auslandsfachkräfte
- 2) Einfluss individueller Faktoren
- 3) Berufsgruppenspezifischer Habitus
- 4) Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens
- 5) Personalunterstützung

Zu Beginn der vorliegenden Arbeit werden in Kapitel 2 grundlegende Begrifflichkeiten geklärt, die für das Verständnis der weiteren Arbeit zentral sind. Anschließend werden in Kapitel 3 die Forschungsfragen beschrieben. Der Stand der Forschung wurde mittels eines systematischen Literaturreviews erhoben und zusammengefasst. Dieser Prozess und die Ergebnisse des Literaturreviews werden in Kapitel 4 dargestellt. Kapitel 5 gewährt mit Hilfe einer quantitativen Fragebogenstudie explorative Einblicke in die psychische Gesundheit von Expatriates der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). $N = 2.155$ Fachkräfte der GIZ beantworteten zu diesem Zweck nach Ende ihres Auslandsaufenthaltes Fragen zu Kernbelastungsthemen, ihrer psychischen Gesundheit, sowie zu genutzten Unterstützungsangeboten. Die Erkenntnisse aus dem Systematischen Literaturreview und der quantitativen Fragebogenstudie flossen in das Studiendesign der qualitativen Interviewstudie ein. Für diese wurden mit zwölf Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit Leitfragen-gestützte Interviews geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Interviewstudie werden in Kapitel 6 dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 7 Handlungsempfehlungen für entsendende Unternehmen abgeleitet, die jedoch übertragbar auf eine Vielzahl an Organisationen in unterschiedlichen Bereichen sind.

2 Modelle und Definitionen

Im Folgenden sollen für die vorliegende Arbeit relevante Begrifflichkeiten, Definitionen und Modelle vorgestellt werden, die die theoretische Basis für die weiteren Betrachtungen darstellen. Hierbei wird stets Bezug zu der Personengruppe der Auslandsfachkräfte oder Expatriates hergestellt, die in dieser Arbeit im Mittelpunkt steht.

Der Begriff *Expatriate* umfasst all jene Menschen, die für eine befristete Zeitdauer im Ausland leben. Diese Gruppe kann unterteilt werden in Menschen, die aufgrund prekärer Lebensbedingungen ihre Heimat verlassen, um im Ausland Geld zu verdienen und hochqualifizierten Fachkräften in Wirtschaftsunternehmen, die für eine gewisse Zeitdauer entsandt werden (Schwuchow & Gutmann, 2010). Hinzu kommen spezielle Berufsgruppen wie beispielsweise Soldaten, humanitäre Helfer, Diplomaten oder Lehrer, die von ihren Dienstherren ins Ausland entsandt wurden. Im vorliegenden Fall liegt der Fokus auf Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit, die im Auftrag ihrer Unternehmen für eine befristete Aufenthaltsdauer oder Projektphase im Ausland leben und arbeiten. Diese werden in der vorliegenden Arbeit meist als Auslandsfachkräfte oder Auslandsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen (AMAs) bezeichnet, da dieser Begriff sowohl die heterogene Begriffsvielfalt in der Literatur umfassend abdeckt und in der Praxis unter den befragten Personen gebräuchlich ist.

Die *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)* ist als Bundesunternehmen für die Ausführung der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit verantwortlich (GIZ 2019). Derzeit sind circa 21.000 Arbeitnehmende in über 120 Ländern beschäftigt. Circa 70% (14.700) des Personals sind nationale Angestellte, dazu kommen circa 6.300 entsandte Fachkräfte. Die zentralen Aufgaben der GIZ liegen in Themen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Energie- und Umweltthemen, Förderung von Frieden und Sicherheit, sowie Bildung und Nachhaltigkeit. Je nach Einsatzland ergeben sich unterschiedliche Schwerpunkte. Der Hauptauftraggeber der GIZ ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Hinzu kommen Beauftragungen durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Auswärtige Amt (AA), die Europäische Union (EU), die Vereinten Nationen (UNO) und Stiftungen. Die Projekte werden vom jeweiligen Auftraggeber finanziert. Da die Bundesregierung der größte Auftraggeber ist, geschieht die Finanzierung größtenteils durch Steuergelder.

2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung

Das in Abbildung 1 gezeigte Modell der psychischen Belastung und Beanspruchung geht wie in Kapitel 1 bereits erwähnt zurück auf Rohmert und Rutenfranz und stellt die Basis für arbeitspsychologische und -medizinische Betrachtung von gesundheitsfördernden beziehungsweise -schädigenden Bedingungen dar (1975). Psychische Belastung und Beanspruchung sind in der internationalen DIN EN ISO Norm 10075-1:2017 als „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ erfasst. Diese definiert *psychische Belastung* als die

„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“ (DIN ISO 10075-1:2017, S. 6)

Belastung ist dabei als neutrales Konzept aller Einflüsse zu verstehen, die positive wie negative Auswirkungen haben können. Diese Auswirkungen ergeben sich in Abhängigkeit von den individuell zur Verfügung stehenden Ressourcen und Fähigkeiten des Individuums (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). *Psychische Beanspruchung* ist demnach definiert als

„unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand“ (DIN ISO 10075-1:2017, S. 7).

Diese Individualität bedeutet, dass ähnliche Bedingungen für unterschiedliche Menschen eine unterschiedlich ausgeprägte Beanspruchung zur Folge haben können. Zusätzlich können sich über die Lebensspanne für ein und denselben Menschen ebenfalls Unterschiede in der Wahrnehmung von Belastungsfaktoren ergeben, da dessen individuelle Konstitution, Ressourcen und Verarbeitungsfähigkeiten ebenfalls einem steten Wandel unterliegen (Nachreiner & Schultetus, 2002). Das Belastungs- und Beanspruchungsmodell ist demnach kein statisches, sondern ein dynamisches Modell.

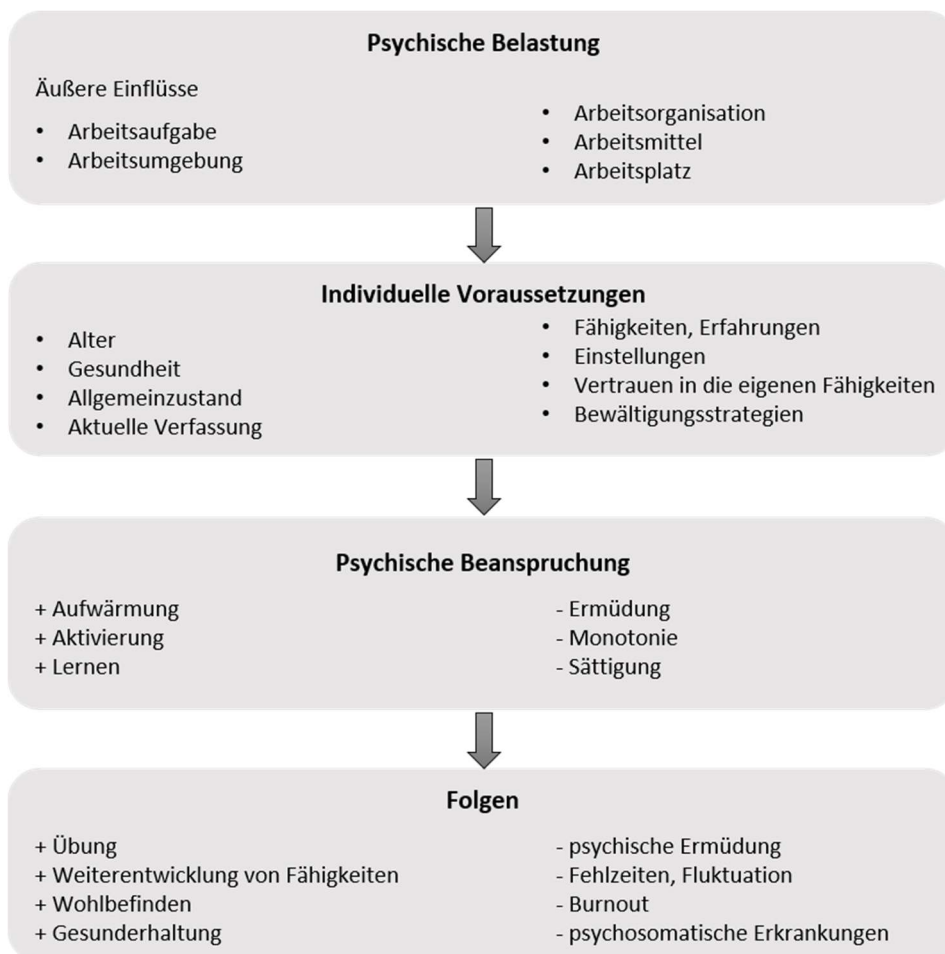


Abbildung 1: Strukturelle Zusammenhänge von psychischer Belastung, Beanspruchung und ihren Folgen (eigene Darstellung nach (DIN ISO 10075-1:2017))

Positive Auswirkungen von Belastungen sind Aufwärmung und Aktivierung des Individuums, negative hingegen psychische Ermüdung, Vigilanzverlust, Monotonie oder Sättigung. Bei langfristiger Exposition werden aus diesen kurzfristigen Effekten langfristige förderliche oder schädliche Folgen. Dies könnten beispielsweise Übung, Gesundheit und Wohlbefinden sein oder erhöhte Fehlzeiten, Fluktuation, Präsentismus³ oder psychosomatische Erkrankungen (Metz & Rothe, 2017).

Der Mensch ist als biopsychosoziales Wesen tagtäglich einer Vielzahl von Belastungsfaktoren unterschiedlichster Art ausgesetzt, die je nach situativem Kontext und persönlicher Ausstattung (Zustand und Bewältigungsprozesse) variieren. Im Arbeitskontext spielen Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. Tabelle 1 gibt einen beispielhaften Überblick über mögliche Belastungsfaktoren dieser fünf Bereiche mit relevanten Beispielen für die Personengruppe der Auslandsfachkräfte.

Belastungsfaktor	Spezifikation	Beispiele
Arbeitsaufgabe	Art und Umfang der Tätigkeit	Verantwortungsvolle Tätigkeiten Überstunden
Arbeitsumgebung	Physikalische, chemische, biologische Rahmenbedingungen	Klima, Luftverschmutzung
Arbeitsorganisation	Arbeitsabläufe	Überstundenregelung, Pausenzeiten Informationsfluss, Führungsverhalten, Betriebsklima
Arbeitsplatz	Direkte Arbeitsumgebung	Schreibtisch und -stuhl
Arbeitsmittel	Technische Geräte	PC, Smartphone

Tabelle 1: Beispiele für Belastungsfaktoren im Arbeitsleben (eigene Darstellung)

Mögliche Folgen von Fehlbelastung sind beispielsweise Ermüdung und Erschöpfung oder Stress. Diese kurzfristigen Folgen werden problematisch, wenn sie langfristig und wiederholt auftreten (Kaluza, 2001).

2.2 Stress

Stress ist ein Begriff, der allgegenwärtig ist und umgangssprachlich verschiedene Phänomene miteinander vermischt und interne Zustände, sowie externe Auslösebedingungen beinhaltet. Stressforscher unterscheiden zwischen Stressoren als Auslösern und Stress als Reaktion. Stressoren können physikalische (Geräuschpegel, Temperatur), körperliche (Schmerzen, Hunger), soziale (Konkurrenz, Konflikte, Unterstützung) oder psychische

³ Unter Präsentismus wird das Phänomen verstanden, wiederholt trotz Erkrankung zur Arbeit zu erscheinen (DIN ISO 10075-1:2017).

(Überforderung, Angst, Zeitdruck, Unruhe) Ursachen haben (Kaluza, 2015). Selye beschrieb Stress als unspezifische körperliche Reaktion auf jede Art der Belastung und führte die Unterscheidung zwischen Distress (negativem Stress) und Eustress (positivem Stress) ein (Selye, 1998). Dieses Modell wurde vielfach erweitert. Die Definition von Zapf und Semmer fasst die wichtigsten Kriterien zusammen. Die Autoren beschreiben Stress als

„ein[en] subjektiv unangenehmen Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, eine aversive Situation nicht ausreichend bewältigen zu können“ (Zapf & Semmer, 2004, S. 101).

Auswirkungen von Stress führen auf der körperlichen Ebene zu Aktivierung und Energiebereitstellung, was bei lang anhaltendem Stresszustand Erschöpfung und negative Gesundheitsfolgen nach sich ziehen kann. Auf der Verhaltensebene äußert sich Stress in Hektik, unkoordiniertem Verhalten oder Aggressivität. Auswirkungen auf der emotionalen Ebene beinhalten Gefühle der Hilflosigkeit, Angst und innerer Unruhe (Kaluza, 2018a). Für die Erklärung zur Entstehung von beruflichem Stress werden im folgenden Abschnitt drei Modelle herangezogen, die den Fokus auf berufsbedingter Stressentstehung legen (Transaktionales Stressmodell (Lazarus, 1966), Effort-Reward-Imbalance Modell (Siegrist, 1996)), beziehungsweise die für die Zielgruppe der Auslandsfachkräfte ebenso relevante Verbindung von Stress und psychischen Erkrankungen betrachten (Vulnerabilitäts-Stress-Modell (Wittchen, Jacobi, Klose & Ryl, 2010)).

2.2.1 Modelle zur Entstehung von Stress

Da Stress eine zentrale Empfindung und Folge von psychischer Fehlbelastung sein kann und im Folgenden von hoher Relevanz für das Verständnis der Situation der Auslandsfachkräfte ist, soll auf dieses Phänomen detailliert eingegangen werden. Verschiedene Erklärungsmodelle können unterschiedliche Beiträge zum Verständnis von Stress und der Entstehung dieser Empfindung beitragen. Für die vorliegende Arbeit sind vor allem Modelle relevant, die die Interaktion zwischen dem Menschen und den beruflichen Rahmenbedingungen in den Fokus nehmen.

Das *transaktionale Stressmodell* (Abb. 2) betont die Individualität von Stressreaktionen, die auf unterschiedlichen Bewertungen durch die betroffenen Personen beruhen (Lazarus & Folkman, 2015). Welche Umwelteinflüsse als Stressoren erlebt werden, ist interindividuell sehr unterschiedlich. Lazarus geht von einem zweistufigen Bewertungsprozess bei Ereigniseintritt aus: die primäre Bewertung bezieht sich auf die Analyse der Situation. Wird diese als irrelevant, positiv oder bedrohlich eingestuft? Handelt es sich um ein stressinduzierendes Erlebnis folgt die sekundäre Bewertung bezüglich der Bewältigungsmöglichkeiten. Auch hier sind die Bewertungen verschiedener Personen sehr subjektiv. Besteht eine negative Diskrepanz zwischen den Anforderungen und den Bewältigungsmöglichkeiten, entsteht Stress (Lazarus, 1966). Die Prozesse folgen zeitlich nicht zwingend linear aufeinander, sondern können zeitgleich ablaufen und miteinander interagieren.

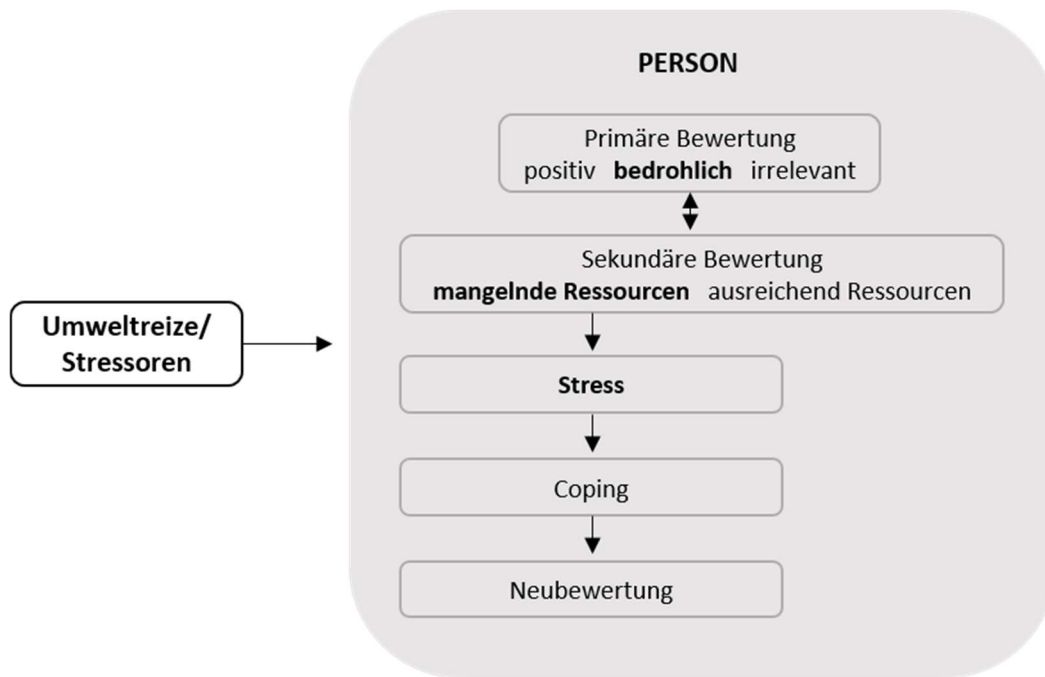


Abbildung 2: Transaktionales Stressmodell (eigene Darstellung nach Lazarus, 1999)

Das transaktionale Stressmodell stellt die Interaktion zwischen Mensch und Umwelt in den Mittelpunkt und bietet eine Erklärungsgrundlage für interindividuelles Stressempfinden. Gleichzeitig zeigt dieses Modell mögliche Ansatzpunkte für Interventionen auf. Die Bewertung einer Situation erfolgt auf Basis der bereits gemachten Erfahrungen und erlernten Konsequenzen. Hier können Interventionen ansetzen, die Ressourcen und Fähigkeiten stärken und eine Neubewertung von Situationen unterstützen. Ebenso können geeignete Copingstrategien zur Stressbewältigung erlernt bzw. unterstützt werden (Kaluza, 2018b).

Ausgehend von der Theorie der sozialen Reziprozität stellt das *Modell der beruflichen Gratifikationskrisen* (Effort-Reward-Imbalance (ERI) Modell, Abb. 3) einen Zusammenhang zwischen psychosozialen Arbeitsbedingungen und Stress her (Siegrist, 1996). Die Theorie beruht auf der Annahme, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer Austauschbeziehung stehen, die dann funktional ist, wenn beide Seiten annähernd gleich viel investieren (Wissen, Erfahrung, Engagement, Loyalität, Geld, Status, Anerkennung). Ist dieser Austausch nicht ausgewogen oder wird nicht als solcher wahrgenommen, kommt es zu Ungerechtigkeitserleben in dessen Folge die Beziehung dysfunktional wird. Berufsbedingte Gratifikationskrisen entstehen diesem Modell zu Folge, wenn Belastung und Belohnungen nicht mehr ausgeglichen sind. Dabei kann schon geringe Belastung bei nicht vorhandener Belohnung zu Stress führen (Siegrist, 2002).

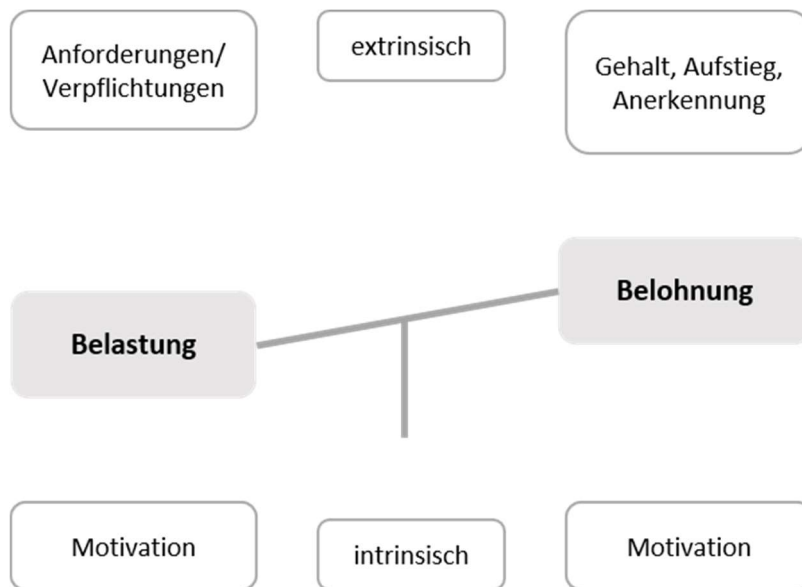


Abbildung 3: Effort-Reward-Imbalance Modell (eigene Darstellung nach Siegrist, 1996)

Das Modell stellt unter anderem für Berufe im sozialen Bereich einen erkenntnistheoretischen Mehrwert dar, da diese häufig niedrig vergütet, körperlich, emotional und sozial belastend und daher besonders anfällig für mangelnde Wertschätzung sind. Es bietet außerdem eine Erklärungsgrundlage für puffernde Faktoren wie Anerkennung oder verschiedene Belohnungsformen, die trotz hoher Belastung für einen Ausgleich sorgen können. An dieser Stelle können Unternehmen ansetzen, um die Gesunderhaltung der Beschäftigten zu fördern und frühzeitig zu intervenieren, wenn ein Ungleichgewicht eintritt. Im Bereich der humanitären Hilfe wurde das ERI Modell bereits von Jachens, Houdmont und Thomas (2016) in einer Studie zu Burnout erfolgreich einer kritischen Prüfung unterzogen.

Im *Vulnerabilitäts-Stress-Modell* (Abb. 4) wird eine Verbindung zwischen Stressoren, Stressreaktionen und der Entstehung von psychischen Störungen hergestellt (Wittchen et al., 2010). Es beschreibt die Wechselwirkungen zwischen der Disposition einer Person, an einer bestimmten Krankheit (bspw. Depression) zu erkranken und den Folgen, die (chronischer) Stress haben kann. Dabei gilt besonderes Augenmerk den individuellen Voraussetzungen der einzelnen Person. Persönlichkeitseigenschaften, negative Lebensereignisse und genetische Dispositionen sind Faktoren, die die individuelle Vulnerabilität einer Person entscheidend prägen und den Eintritt einer Krankheit beeinflussen. Umweltfaktoren und Situation des Geschehens spielen ebenfalls eine Rolle bei der Erklärung von Stress. Grundsätzlich gilt, je höher die Vulnerabilität, desto geringere Belastung und Stressoren sind nötig, um Beanspruchung, Stress und im extremen Fall eine psychische Erkrankung hervorzurufen.

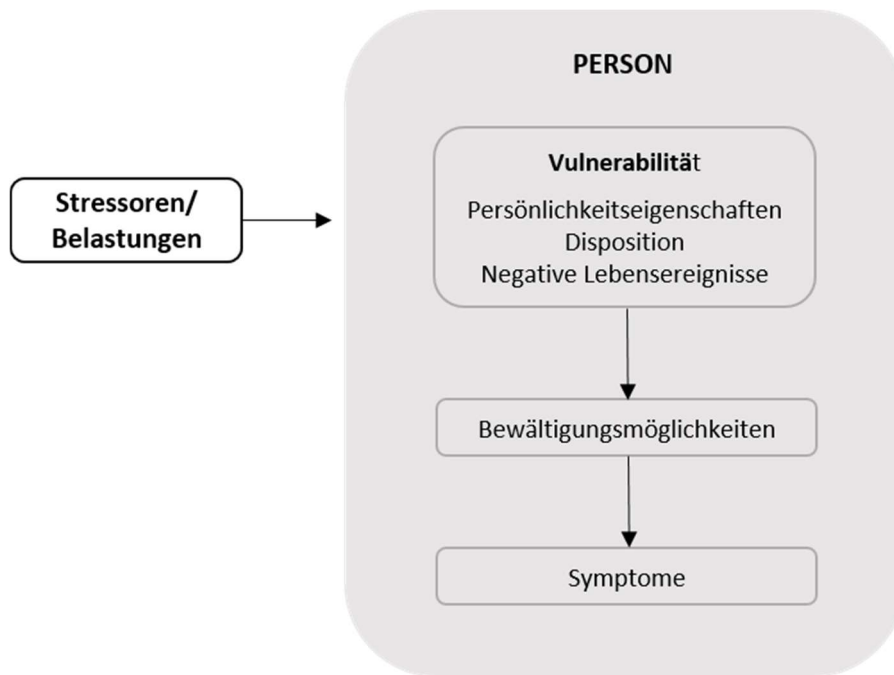


Abbildung 4: Vulnerabilitäts-Stress-Modell (eigene Darstellung nach Wittchen et al., 2010)

Für die Zielgruppe bietet dieses Modell den wertvollen Fokus auf die individuelle Belastbarkeit einer Person, die nicht vorab definiert werden kann. Für Unternehmen bedeutet dies, dass für das individuelle Erleben von Beschäftigten jederzeit und im Notfall Handlungsoptionen in der Organisation zur Verfügung stehen sollten.

2.2.2 Einflussfaktoren auf die Entstehung von Stress

Die Entstehung von Stress wird durch vielschichtige Faktoren beeinflusst. An dieser Stelle sollen lediglich exemplarisch einige zentrale Einflussfaktoren für den vorliegenden Kontext genannt werden, die für das weitere Verständnis besondere Bedeutung haben.

Mehrere Studien konnten einen Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben und Stressempfinden nachweisen (Semmer et al., 2013). Unter illegitimen Aufgaben werden Tätigkeiten verstanden, die nicht zur Kernaktivität einer Person gehören und ihre Berufsidentität in Frage stellen (Semmer et al., 2015). Hierbei kann zwischen unnötigen und unzumutbaren Aufgaben unterschieden werden. Stressauslösende Kognitionen wie negative Selbst- und Fremdbewertungen stellen einen weiteren Risikofaktor bei der Entstehung von Stress dar (Beck, Rush, Shaw, Emery & Hautzinger, 2017). Aber auch ohne Kenntnis der Ausführenden kann die Aufgabe und/oder die Aufgabenausführung von Standards abweichen. Dies wird in der Unfallforschung Practical Drift genannt und als allmähliche Abweichung von der theoretischen Konzeption eines soziotechnischen Systems bezeichnet werden, die praktisch nicht funktioniert, weil z.B. zu wenig Personal, zu kurze Zeit, unzureichende technische oder Materialressourcen vorhanden sind. Practical Drift kann effektiv mit Feedback, vorgebeugt werden (Stolte, Vogt & Weber, 2010).

Die Entstehung von Beanspruchung und Stressempfinden wird maßgeblich von den individuell verfügbaren Ressourcen, Verarbeitungsmöglichkeiten und Schutzfaktoren beeinflusst (Kaluza, 2015). Aber auch konkrete Maßnahmen wie beispielsweise in der Organisation

erlernte Strategien zum Umgang mit Fehlbelastungen können wichtige Ressourcen darstellen oder bereits vorhandene stärken (Richardson & Rothstein, 2008). Bewältigungsstrategien haben einen zentralen Einfluss auf die Entstehung von Stress und können dazu beitragen, negativen Stress zu verhindern (Kaluza, 2015). Vor allem Personen mit einem flexibel-kompensierenden Bewältigungsmuster sind in der Lage, ihre Ressourcen im Belastungsfall zu aktivieren, bewusst Erholungserleben in ihren Alltag einzubauen und so unbeschadet aus Stressphasen hervor zu gehen (Cheng & Cheung, 2005; Kaluza, 2015). Als besonders wichtige Ressourcen im Umgang mit Stress gelten Soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, Selbst-Wertschätzung und prosozialer Einfluss (Zapf & Semmer, 2004). Positiv für die seelische Gesundheit können sich gute soziale Netzwerke im Privatleben und am Arbeitsplatz auswirken, ebenso wie eine gute Mitarbeiterführung und –unterstützung seitens des Arbeitgebers (Vogt & Schnee, 2012). Soziale Unterstützung kann sowohl direkt als allgemeine Ressource auf Gesundheit wirken, als auch indirekt als Puffer die negativen Folgen von Stress abmildern (Bader, 2015; Eriksson et al., 2009). Hierbei können bereits Unterstützungsmaßnahmen mit niedrigem Implementierungs- und Kostenaufwand, wie Weiterbildungsangebote oder Freizeitausgleich gute Resultate erzielen (Heber et al., 2013). Dies bietet ausreichend Anknüpfungspunkte für Maßnahmen zur Arbeitsgesundheit, Schutzmaßnahmen und Gefährdungsanalysen.

Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung beschreibt die „subjektive Gewissheit, eine neue oder schwierige Aufgabe auch dann erfolgreich bearbeiten zu können, wenn sich Widerstände in den Weg stellen“ (Schmitz & Schwarzer, 2000, S. 262). Dieser Glaube an die eigenen Fähigkeiten sorgt für ein positives Framing von stressauslösenden Situationen im Sinne von zu bewältigenden Herausforderungen und somit als Schutzfaktor. Laut Böhringer sowie Lehr und Hillert trägt auch die Fähigkeit, die eigene Arbeit wertzuschätzen maßgeblich zum Erhalt der Gesundheit bei (Böhringer, 2009; Lehr & Hillert, 2018). Haben Beschäftigte das Gefühl, anderen Menschen durch ihre Arbeit zu helfen und an einem sinnhaften Prozess teilzuhaben, schützt sie dieser wahrgenommene prosoziale Einfluss vor negativem Stress und emotionaler Erschöpfung (Grant & Campbell, 2007).

Die individuelle Konstitution einer Person wird durch verschiedene Faktoren wie Gesundheit, Vorerfahrungen und genetische Disposition gebildet (Plaumann, Busse & Walter, 2006). Sie ist über die Dauer der Lebenszeit hinweg Schwankungen unterworfen. Unter dem Begriff *Resilienz* wird im psychologischen Kontext die psychische Widerstandsfähigkeit gegen widrige Lebensereignisse verstanden (Fookien & Zinnecker, 2009; Noeker & Petermann, 2008). Resiliente Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie kritische Lebensereignisse besonders konstruktiv verarbeiten und in ihr Selbstbild integrieren können. Diese Eigenschaft stellt einen wesentlichen Schutzfaktor vor psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Posttraumatischen Belastungsstörungen dar. In der Langzeitstudie von Lopes Cardozo et al. wird empfohlen, die in bisherigen Arbeiten weitgehend unberücksichtigten Resilienzfaktoren von Fachkräften in humanitären Einsätzen zu erheben und zu analysieren (Lopes Cardozo, Gotway Crawford et al., 2012). Erste Anhaltspunkte für deren Bedeutung für die seelische Gesundheit der Auslandsfachkräfte lassen sich aus der vorangegangenen Masterarbeit (Unden, 2014) ableiten. Der Resilienzbegriff lässt sich auch auf

Organisationen anwenden. Resiliente Organisationen zeichnen sich unter anderem durch eine hohe Lernfähigkeit und eine offene Organisationskultur aus (Senge, 2006), näheres hierzu findet sich in Kapitel 7.

2.3 Folgen von Fehlbelastung

Wie unter 2.2 beschrieben, haben Stressreaktionen durchaus positive Auswirkungen, so sorgen sie beispielsweise für den Erhalt von physischen und mentalen Fähigkeiten sowie Aktivierung und Leistungssteigerung (Kaluza, 2018a). Bei länger anhaltendem Stresszustand besteht jedoch die Gefahr, dass dieser sich chronifiziert und negative Folgen hat. Hierzu zählen körperliche Symptome wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Verspannungen des Bewegungsapparates, Verdauungsstörungen, Kopfschmerzen und vieles mehr (Kaluza, 2018a). Diese können wiederum eine erhöhte Fluktuation und Fehlzeiten am Arbeitsplatz zu Folge haben. Zunehmend werden die Folgen psychischer Fehlbelastung in Form von psychischen Erkrankungen entdeckt. Da die Berufsgruppe der Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit aufgrund ihres Einsatzes in Krisengebieten einer erhöhten Gefährdung ausgesetzt ist, werden diese explizit beschrieben.

Der von Figley als „Preis des Helfens“ (Figley, 2013) bezeichnete Umstand, dass viele Angehörige helfender Berufe selbst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit unter Belastungssymptomen leiden, ist bisher nicht umfassend erforscht. Große mediale Resonanz hat in den vergangenen Jahren das Krankheitsbild des *Burnouts* erfahren, das einen Spezialfall von arbeitsbedingter Überlastung darstellt. Eine Diagnose nach ICD-10⁴ oder DSM-V⁵ war bislang nicht möglich, da beide Manuale Burnout nicht als eigenständige Erkrankung auflisteten. In der 2022 in Kraft tretenden Version ICD-11 wird Burnout nun mit dem Schlüssel QD85 unter der Rubrik „Problems associated with employment or unemployment“ aufgenommen (WHO 2019). Nach Maslach stellen Erschöpfung, Zynismus und Ineffizienz die maßgeblichen Dimensionen eines Burnouts dar (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

In einigen exponierten Berufen, wie etwa bei Rettungskräften oder bei Einsätzen in Krisengebieten, besteht ein erhöhtes Risiko für die Fachkräfte, selbst eine traumatische Erfahrung zu machen und an einer akuten Belastungsreaktion, einer Anpassungsstörung oder einer *posttraumatischen Belastungsstörung* (PTBS) zu erkranken. Während die akute Belastungsreaktion (F43.0) nach ICD-10 eine vorübergehende Störung darstellt, handelt es sich bei der PTBS (F43.1) um eine dauerhafte Erkrankung, die die Lebensqualität maßgeblich einschränkt.

Neben möglichen direkten Traumatisierungen durch persönliches Erleben von Krisensituationen kann der dauerhafte Kontakt zu betroffenen Personen Gefahrenpotential für die psychische Gesundheit der Fachkräfte darstellen oder auch Entwicklungsmöglichkeiten bieten (Gibbons, Murphy & Joseph, 2011). Zusätzlich zu Stress im Arbeitsalltag, Erschöpfung oder Burnout berichten manche Fachkräfte mit Kontakt zu traumatisierten Menschen von Belastungssymptomen, die denen ihrer Klienten ähneln (Kjellenberg, Nilsson, Daukantaite &

⁴ International Classification of Functioning, Disability and Health, World Health Organisation, 10th Revision 2012

⁵ Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders, American Psychiatric Association, 5th Edition 2013

Cardena, 2014; Wagner, 2010). Eine solche Übertragung von traumatischen Belastungsreaktionen wird seit den 1990er Jahren unter dem Begriff der *Sekundären Traumatisierung* diskutiert (Figley, 2013; McCann & Pearlman, 1990; Tabor, 2011). Was genau dieses Phänomen beinhaltet und wie sich die Entwicklung einer solchen Reaktion auf den Kontakt zu Trauma-Opfern erklärt, ist bisher jedoch noch nicht vollständig geklärt. Das Konzept der Sekundären Traumatisierung hat bislang keinen Eingang in diagnostische Manuale wie DSM oder ICD gefunden.

Die hohe Belastung, die mit einer dauerhaften Auseinandersetzung mit Menschen in krisenhaften Situationen einhergeht, ist jedoch ungeachtet der heterogenen Begrifflichkeiten und Theorien von Fachverbänden anerkannt und findet in diversen Ausbildungsleitlinien Beachtung (Dohle, 2009). Aktuelle neuropsychologische Theorien gehen von einer ähnlichen Entwicklung bei primären und sekundären traumatischen Belastungsstörungen aus (Daniels, 2006). Das Phänomen der Sekundären Traumatisierung wurde bisher vor allem für therapeutische Beziehungen untersucht und beschrieben (Collins & Long, 2003a; Daniels, 2008). Daran angelehnt wurde in der voran gegangenen Masterarbeit eine Fragebogenstudie mit Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit durchgeführt (Unden, 2014). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass unterschiedliche Personengruppen, die berufsbedingt mit belastenden Schicksalen konfrontiert werden, eine Symptomatik ähnlich der ihrer Klienten entwickeln können.

Erhebungen von Daniels zu Sekundärer Traumatisierung bei Psychotherapeuten (Daniels, 2006) und Studien zu Burnout (Maslach et al., 2001) deuten darauf hin, dass Intensität und Dauer der Konfrontation eine entscheidende Rolle bei der Symptomentwicklung spielen. Während der Erschöpfungszustand bei Burnout-Syndromen die Folge einer länger andauernden Überlastung der Patienten ist, kann eine Sekundäre Belastungsstörung auch nach weniger langanhaltender psychischer Beanspruchung auftreten. Hier liegt eine Parallele zu primären Traumatisierungen, die ebenfalls nach einem einmaligen belastenden Erlebnis auftreten können (Maercker, 2013). Mögliche Unterschiede in der Wahrnehmung von direkter und indirekter Belastung sind bisher ebenso unzureichend geklärt wie der Einfluss der berufsspezifischen Belastungsart.

Das Verständnis, welche individuellen Faktoren das Risiko für eine psychische Belastungsstörung erhöhen, stellt eine wesentliche Basis für die Entwicklung geeigneter Präventions- und Interventionsangebote dar. Neben persönlichen Dispositionen, wie vorangegangenen psychischen Erkrankungen, spielen mangelnde Unterstützung im sozialen Umfeld beziehungsweise im Kollegenkreis oder durch Vorgesetzten eine wichtige Rolle (Vogt & Schnee, 2012). Auch kulturelle Faktoren wie Sozialisationserfahrungen und die gesellschaftliche Wahrnehmung von psychischer Belastung beeinflussen den Umgang mit Stressoren (Leonhardt & Vogt, 2009).

2.5 Berufsgruppenspezifika – Belastung und Beanspruchung von Expatriates

Die Frage nach den auslösenden Faktoren einer Fehlbelastung am Arbeitsplatz legt nahe, dass diese in direktem Zusammenhang mit Lebens- und Arbeitsbedingungen stehen. Umfangreiche Analysen hierzu finden sich in zahlreichen Studien zur Arbeitsplatzgestaltung (Badura et al., 2018; Schaufeli & Bakker, 2004), die jedoch die charakteristischen Probleme im sozialen Bereich wie beispielsweise ein hohes Verantwortungsgefühl für die Klienten und mangelnde soziale Anerkennung nur am Rande berücksichtigen. Diese Faktoren sind im Berufsfeld der Entwicklungszusammenarbeit besonders virulent, da ein Auslandseinsatz die Fachkräfte meist aus ihrem sozialen Umfeld herauslöst und ihre Situation somit ein Extrembeispiel darstellt. Die hohen Belastungen, denen Fachkräfte in der internationalen Zusammenarbeit ausgesetzt sind, wurden von Lopes Cardozo et al. (2012) und Schweitzer (2009) analysiert. Der Einsatz in Postkonfliktgesellschaften, der direkte Kontakt zu traumatisierten Personengruppen, das Erleben von Armut und die eigene Anpassungsleistung an ein fremdes kulturelles Umfeld können zu einer starken Belastung des Personals führen (Fliege et al., 2016). Besonders betroffen sind offenbar Fachkräfte, die unmittelbaren Kontakt zu Gewaltopfern haben oder mit Menschen in Kriegs- und Krisengebieten arbeiten. Durch die wachsende Zahl von Einsätzen in fragilen Staaten gewinnt dieses Thema auch für deutsche Unternehmen weiter an Relevanz (Schweitzer, 2009). Auch die Dunkelzifferstudie der Bundeswehr (Wittchen et al., 2012) bietet aufgrund der ähnlichen strukturellen Arbeitsbedingungen weitere Anhaltspunkte für besonderen Untersuchungsbedarf. Die gestiegene Anzahl von Einsätzen unterschiedlicher Fachgruppen in Hochrisikogebieten steigert die gesellschaftliche Relevanz des Themas zusätzlich.

Expatriates sind während ihres Auslandseinsatzes vielen unterschiedlichen Belastungsfaktoren ausgesetzt, welche verschiedene Beanspruchungsfolgen hervorrufen können. Positive Folgen können beispielsweise die anregenden Effekte einer gewünschten, neuen und anspruchsvollen Tätigkeit sein, ebenso wie der Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit in einem neuen Umfeld. Als besonders häufig auftretende Fehlbelastung mit negativen Beanspruchungsfolgen wird der Ortswechsel und damit einhergehend die Trennung vom gewohnten sozialen Umfeld erlebt (Danieli, 2002). Familie und Freunde sind als einer der wirkungsvollsten protektiven Faktoren hinlänglich erforscht und sind oftmals im Einsatzland nur noch eingeschränkt verfügbar (Bader & Schuster, 2016; Filipic Sterle, Vervoort & Verhofstadt, 2018). Je nach Einsatzort kann das neue soziale Umfeld stark auf Arbeitskollegen beschränkt sein, was eine ausreichende Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben erschwert. Expatriates treffen in ihren Einsatzländern oftmals auf eine fremde Kultur, was eine gewisse Anpassungsleistung verlangt. Je nach Kontext können die Folgen von Konflikten, Armut oder Naturkatastrophen auf die Gesellschaft direkt spürbar sein. Auch äußere Einflüsse wie kulturelle Bräuche, Traditionen, klimatische Verhältnisse haben Auswirkungen auf das Lebensumfeld.

Belastung und Beanspruchung sind nicht statisch und ändern sich, ebenso wie die individuelle Konstitution stetig. Für die Personengruppe der Expatriates haben Lysgaard (1955) und Gullahorn und Gullahorn (1963) Verlaufsmodelle für den Auslandseinsatz aufgestellt.

Diese gleichen einer U-Kurve (Lysgaard), beziehungsweise in der Erweiterung einer W-Kurve (Gullahorn & Gullahorn), die die Phasen des Auslandseinsatzes prototypisch in die anfängliche Euphorie („Honeymoon“-Phase) und die darauffolgenden Phasen mit Alltag/ Realität, Krise, Erholung und anschließende Anpassung gliedert (Gullahorn & Gullahorn, 1963; Lysgaard, 1955; Zhu, Wanberg, Harrison & Diehn, 2016). Das erweiterte Modell von Gullahorn und Gullahorn ergänzt eine zweite Krise, die bei der Rückkehr in die Heimat durch den Eigenkulturschock ausgelöst wird. Bei diesen Phasenmodellen liegen keine starren Abläufe vor, es kann durchaus zu mehreren Krisen im Verlauf kommen und die Anpassung muss nicht final gelingen. Gelingt die Anpassung an das neue Umfeld nicht, wird ein Abbruch des Einsatzes wahrscheinlicher (Andresen, Goldmann & Volodina, 2018). Dieser Akkulturationsprozess kann jedoch durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen gefördert werden (Anderson, 2005; Avitabile & Kleiner, 2002).

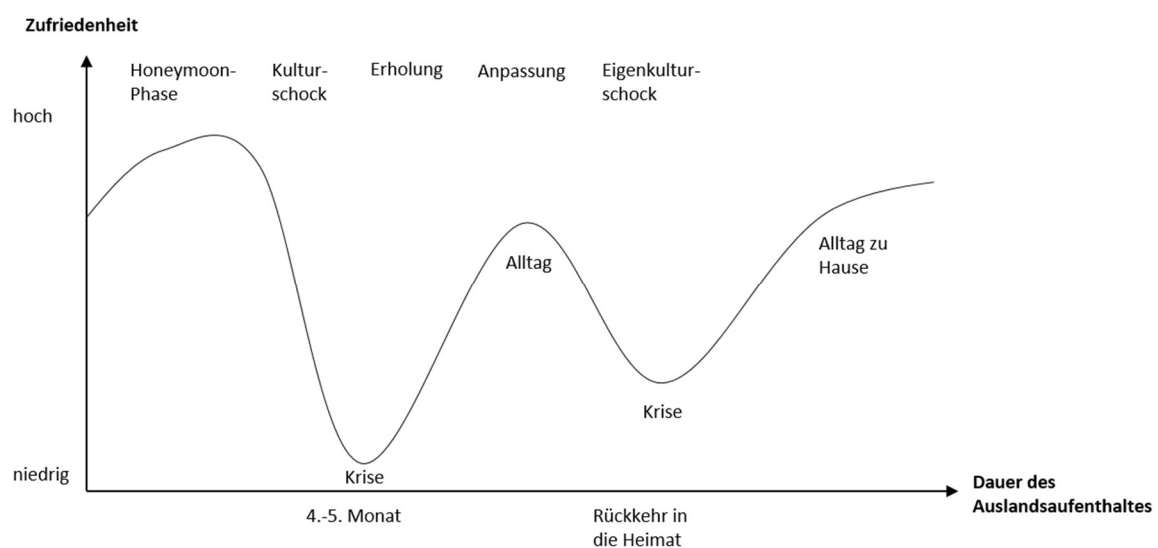


Abbildung 5: Anpassungsmodell mit verschiedenen Phasen des Auslandseinsatzes (eigene Darstellung nach Lysgaard, 1955 und Gullahorn und Gullahorn, 1963)

Der Einfluss der **Berufsgruppenzugehörigkeit** auf das Belastungserleben wurde in vorherigen Studien vor allem bezüglich der Auswirkungen des sozialen Ansehens und der finanziellen Anerkennung auf die Berufsgruppe untersucht (Becker-Lenz, 2012). Die Auswirkungen des berufsgruppenspezifischen Habitus, beziehungsweise Sozialcharakters (Bourdieu & Russer, 2018; Elias, 2013) umfasst jedoch zusätzliche Dimensionen wie geteilte Gewohnheiten im Denken, Fühlen und Handeln einer sozialen Gruppe. Die Untersuchung der Wahrnehmung und des gruppenspezifischen Umgangs mit Belastung stellt daher eine interessante Ebene im Belastungsprozess dar. Mit den sozialen Rollen, die an bestimmte Berufsbilder geknüpft sind, gehen spezifische Erwartungen einher. Diese können eine zusätzliche Belastung darstellen oder aber auch eine Schutzwirkung entfalten. Besondere Relevanz hat der Einfluss der Berufsgruppenzugehörigkeit durch seine Wechselwirkung mit dem individuellen Erleben und der sozialen Interaktion. Hier gilt es zu prüfen, welches Konzept von Belastung und Beanspruchung in der Berufsgruppe vorherrscht, wie diese wahrgenommen werden und wie damit umgegangen wird. Berufsgruppenspezifische Mechanis-

men zur Reduktion und die Unterstützungsfunktion der sozialen Gruppe sind entscheidende Einflussfaktoren beim individuellen Erleben von Stress und werden daher in dieser Arbeit untersucht.

Neben der individuellen Perspektive ist für Arbeitgeber zudem die *arbeits- und organisationspsychologische sowie Managementebene* der Thematik von hoher Relevanz. Psychische Belastung am Arbeitsplatz kann für Unternehmen deutliche wirtschaftliche Folgen haben, sodass präventive Maßnahmen zur Personalbegleitung nicht nur aufgrund der Fürsorgepflicht, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen angezeigt sind (Vogt, Leonhardt, Köper & Pennig, 2004). Jedoch wird psychische Gesundheit nach wie vor oftmals nicht als primäre betriebliche Verantwortung verstanden und findet daher nur unzureichende Berücksichtigung seitens der Arbeitgeber (Ulich & Wülser, 2015). Ein Ziel dieser Arbeit ist es daher, mögliche Ansätze zur Weiterentwicklung der Personalbegleitung zu erarbeiten. Berufsgruppen, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen besonderer psychischer Belastung und Beanspruchung ausgesetzt sind, sollten durch entsprechende Schutzmaßnahmen unterstützt werden. In der weiteren Arbeit werden die besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Fachkräften, die im Rahmen der internationalen humanitären Hilfe und Zusammenarbeit im Auslandseinsatz tätig sind, betrachtet. Im folgenden Kapitel werden die Forschungsfragen, die dieser Arbeit zu Grunde liegen, detailliert beschrieben.

3 Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit gliedert sich in fünf Bereiche, die jeweils in detaillierte Forschungsfragen oder Annahmen unterteilt sind. Für die Untersuchung wurden eine offene, explorative Herangehensweise und vorab gestellte Forschungsfragen miteinander kombiniert. Dies spiegelt sich in den offen formulierten Themenbereichen wider, die mit konkreten Fragen spezifiziert wurden. Zu Beginn sollte eine systematische Literaturrecherche den Stand der Forschung zur psychischen Gesundheit von Fachkräften im Auslandseinsatz sichtbar machen. Anschließend erfolgte eine Fragebogenstudie zur psychischen Gesundheit von Auslandsfachkräften. Auf Basis der Erkenntnisse aus Literatur und Fragebogendaten wurde eine detaillierte Interviewstudie durchgeführt. Die Überführung der gewonnenen Erkenntnisse in praxisnahe Handlungsempfehlungen für entsendende Unternehmen war ebenfalls Ziel dieser Arbeit.

3.1 Lebens- und Arbeitsbedingungen

Ein zentrales Erkenntnisinteresse dieser Arbeit sind die Auswirkungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Auslandseinsatz auf die psychische Belastung und Beanspruchung der entsandten Fachkräfte. Hier gilt es u.a. Risiko- und Schutzfaktoren zu identifizieren und zu beschreiben. Diese Analyse bildet die Grundlage für das Verständnis der spezifischen Situation der Fachkräfte im Ausland und ermöglicht effektive Unterstützungsangebote seitens des Arbeitgebers.

Annahme 1: Die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Ausland unterscheiden sich von den gewohnten Bedingungen.

Annahme 2: Intensität und Dauer der Belastungsexposition erhöhen die Beanspruchung.

Annahme 3: Mangelnde Freizeitmöglichkeiten erhöhen die Belastungswahrnehmung.

Annahme 4: Führungskräfte stellen eine wichtige Ressource für die Beschäftigten dar.

Dieser Bereich wurde durch die Literaturrecherche und die Interviewstudie untersucht.

3.2 Individuelle Faktoren

Neben den persönlichen Faktoren, die auf das Gelingen des Auslandseinsatzes Auswirkung haben, spielen auch spezifische Faktoren der einzelnen Einsatzgebiete eine entscheidende Rolle. Sind diese bekannt, können sie bei Auswahl, Vorbereitung und Begleitung der Fachkräfte entsprechend berücksichtigt werden.

Annahme 1: Mangelnde soziale Kontakte während des Auslandseinsatzes erhöhen das Risiko für psychische Fehlbelastung.

Annahme 2: Hochrisiko Einsatzorte stellen eine erhöhte Gefährdung der Gesundheit dar.

Annahme 3: Kritische Erlebnisse erhöhen die Wahrscheinlichkeit, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken.

Annahme 4: Persönliche Ressourcen/Resilienzfaktoren verringern das Risiko, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken.

Zu diesem Bereich liegen Ergebnisse aus dem Literaturreview, der Fragebogenstudie, sowie der Interviewstudie vor.

3.3 Professioneller Habitus

Wie in Kapitel 2.5 ausgeführt, kann eine Berufsgruppe einen bestimmten professionellen Habitus entwickeln. Dies tritt vor allem für klar abgegrenzte und besonders exponierte Berufsgruppen wie beispielsweise Rettungssanitäter auf. Ob ein solcher berufsgruppenspezifischer professioneller Habitus existiert und wie dieser aussieht, stellt eine zentrale Frage dar.

Frage 1: Beschreiben die Auslandsfachkräfte eine Form des berufsgruppenspezifischen Habitus?

Frage 2: Welche spezifischen Rollen, Erwartungen und Verhaltensweisen beinhaltet diese Berufsgruppenzugehörigkeit?

Frage 3: Welche Schutzfunktionen und welche Risiken gehen mit dem berufsgruppenspezifischen Habitus einher?

Die Fragestellungen in diesem Block wurden ausschließlich mittels der Interviewstudie untersucht. Es handelt sich um eine explorative Herangehensweise. Der Schwerpunkt dieser Fragestellung liegt auf der Generierung von Hypothesen, die bestimmte Phänomene erklären könnten.

3.4 Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens

Als theoretische Erklärungsgrundlage für die Entstehung von Stress wird in dieser Arbeit auf das transaktionale Stressmodell, das Modell der beruflichen Gratifikationskrise und das Vulnerabilitäts-Stress-Modell und zurückgegriffen (Lazarus, 1966; Siegrist, 1996; Wittchen et al., 2010). Diese Metamodelle stellen eine geeignete Grundlage dar, da sie sowohl die subjektive Wahrnehmung und Bewertung eines Individuums zur Entstehung von Stress berücksichtigen, als auch Umweltbedingungen.

Frage 1: Welche Faktoren begünstigen die Entstehung von Belastung und Beanspruchung in den Augen der Fachkräfte?

Diese Fragestellung dient in erster Linie dazu, ein klareres Bild zeichnen zu können und die bestehenden Modelle für die betrachtete Zielgruppe spezifizieren zu können. Erste Antworten auf diese Fragen stammen aus dem Literaturreview und wurden in der Interviewstudie vertieft. Ziel ist es, ein Modell für psychische Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz zu entwickeln.

3.5 Personalunterstützung

Anschließend an die detaillierte Betrachtung der spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Risiko- und Schutzfaktoren sollen geeignete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Diese Handlungsempfehlungen sollten unter Berücksichtigung eines eventuell vorhandenen Berufsgruppen spezifischen professionellen Habitus entwickelt werden. Dies würde für eine gute Passung und erhöhte Akzeptanz durch die Zielgruppe sorgen und zur Folge haben, dass sie auch umgesetzt, beibehalten und zur Routine werden. Um ein solches Angebot zielgruppenspezifisch ableiten zu können, müssen die Bedarfe der Fachkräfte geklärt werden, also an welcher Stelle Unterstützungsangebote ansetzen müssten, um sie möglichst effektiv vor Fehlbelastung zu schützen und bereits vorhandene Ressourcen zu stärken. Diese Implikationen stellen einen Transfer der Forschungsergebnisse in die Praxis dar.

Frage 1: Haben die Fachkräfte Unterstützungsbedarf?

Frage 2: Welche Unterstützungsangebote werden bereits genutzt?

Frage 3: Welche Unterstützungsangebote werden positiv bewertet?

Frage 4: Welche Unterstützungsangebote werden gewünscht?

Zu den Fragen 2 und 3 liegen Daten aus der Fragebogenstudie vor, die restlichen Fragen werden auf Basis der Interviews beantwortet.

4 Expatriates in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit: Systematisches Literaturreview

Die steigende Anzahl an Auslandseinsätzen in vielen Branchen hat die Aufmerksamkeit für die Herausforderungen in diesen spezifischen Arbeitskontexten erhöht. Es handelt sich um ein diverses Forschungsfeld, in dem unterschiedlichste Berufsgruppen wie beispielsweise Pilotinnen und Piloten, Armeeangehörige, Managerinnen und Manager oder Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen unter dem Stichwort „Expatriates“ betrachtet werden. Aufgrund dieser Diversität ist die existierende Literatur schwer zu überblicken und einzuordnen. Um aus der heterogenen Personengruppe der Expatriates die spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen, sowie Belastungen und Beanspruchungen für Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit herauszufiltern, wurde eine systematische Literaturanalyse durchgeführt. Diese soll dazu dienen, einen Überblick über die vorhandene Literatur im Bereich psychische Belastungen und Beanspruchungen in der humanitären Hilfe zu geben, bereits vorhandene Erkenntnisse bündeln, sowie Forschungslücken aufzeigen.

4.1 Forschungsfragen

Ziel des vorliegenden Literaturreviews ist es, den Stand der Forschung zum Thema Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz von Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit zu erfassen. Der Fokus liegt hierbei auf Expatriates, die im Bereich der humanitären Hilfe eingesetzt sind und vorrangig keine Kurzzeitinterventionen, sondern Einsätze über sechs Monate Zeitdauer durchführen. Meist handelt es sich um Aufenthalte im Zeitrahmen von zwei bis drei Jahren. Die Literaturrecherche geschieht vor dem Hintergrund der in Kapitel 3 eingeführten Forschungsfragen und soll klären, welche spezifischen Erkenntnisse bereits zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen für Fachkräfte in humanitären Einsätzen vorliegen. Konkrete Forschungsfragen für das vorliegende Literaturreview sind:

1. Was ist der aktuelle Stand der Forschung zu Belastungen und Beanspruchungen von Fachkräften im Auslandseinsatz im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit?
 - a. Welche Lebens- und Arbeitsbedingungen erhöhen/verringern das Risiko von Fehlbelastungen?
 - b. Welche Stressoren konnten bereits identifiziert werden?
2. Welche Erkenntnisse gibt es bereits zu Resilienz- und Schutzfaktoren?
3. Welche Maßnahmen können die Fachkräfte bei der Gesunderhaltung unterstützen?
4. Liegen bereits Forschungsergebnisse zur Bedeutung der Berufsgruppenidentität „Entwicklungshelfer“ vor?

4.2 Methode

Das methodische Vorgehen und die Dokumentation des Reviews basieren auf der PRISMA Methode (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) für systematische Literaturanalysen (Moher, Liberati, Tetzlaff & Altman, 2010). Das systematische Vorgehen strukturiert die Schritte der Literaturrecherche, um sie nachvollziehbar und wiederholbar zu machen. Es werden klare Suchkriterien benannt, die bei der Recherche in Datenbanken erfüllt sein müssen, damit eine Veröffentlichung in die Auswahl einbezogen wird. Auch der sich anschließende Screening- und Auswahlprozess wird transparent dargestellt, indem Exklusions- und Inklusionskriterien beschrieben werden. Am Ende des Suchprozesses stehen Publikationen, die einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zur spezifischen Fragestellung geben.

4.2.1 Suchstrategie

Zu Beginn der Literaturrecherche wurden die Suchbegriffe anhand der eingangs beschriebenen Forschungsfragen und mittels des PICO Schemas (**P**opulation/ **P**atient/ **P**roblem, **I**ntervention, **C**omparison, **O**utcome) ausgewählt. Dieses Schema dient der Formulierung suchtauglicher Fragestellungen, indem es die relevanten Suchbegriffe für eine bestimmte Fragestellung präzisiert (Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e.V., 2019). Für das vorliegende Review wurden folgende Begriffe ausgewählt:

Population	<i>Expatriates, humanitarian aid</i>
Intervention	<i>Psychological, psychosocial</i>
Comparison	<i>International</i>
Outcome	<i>Mental health, stress</i>

Zu jedem der Begriffe wurden Synonyme, ähnliche und verwandte Bezeichnungen etc. hinzugefügt. Diese Begriffe wurden mittels Boolescher Operatoren zu folgender Suchanfrage verbunden:

(Expatriates OR humanitarian aid) AND (stress OR mental health OR psychological OR psychosocial).

Im nächsten Schritt wurden die für die Disziplin relevanten Datenbanken festgelegt. In die Suche einbezogen wurden PsycArticles (American Psychological Association [APA]), PsycInfo [APA], PsyJournals [Hogrefe Verlag], Pubpsych [Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation, ZPID] und Web of Science Core Collection. Diese Datenbanken wurden gewählt, da sie die gängigen Publikationen im Fachbereich Psychologie und angrenzender Wissenschaften abdecken. Die Literaturrecherche wurde im Januar 2019 durchgeführt.

4.2.2 Inklusions- und Exklusionskriterien

Eingeschlossen wurden Publikationen ab dem Jahr 2000, die in englischer Sprache verfasst wurden. Der Zeitpunkt wurde aufgrund der stetig zunehmenden Einsätze in Ländern mit complex emergencies⁶ und die Zunahme von überregionalen Konflikten und sogenannten neuen Kriegen (Münkler, 2002) gewählt. Inhaltliche Kriterien waren der Bezug zur Zielgruppe der Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit bzw. der humanitären Hilfe, sowie der Fokus auf Stress, Belastungen und Beanspruchungen und psychische Erkrankungen im Rahmen dieser Tätigkeit. Auch Publikationen zu Schutzfaktoren, Gesunderhaltung, psychologischen/-sozialen Unterstützungsformen, sowie mentale/psychische Gesundheit wurden berücksichtigt.

Ausgeschlossen wurden Publikationen, die sich primär auf andere Zielgruppen wie beispielsweise Armeeangehörige, Geschäftsreisende, Studierenden oder Emigranten beziehen. Der Auswahlprozess der Literatur ist im Flussdiagramm in Abb. 7 dargestellt. Alle Ergebnislisten wurden aus den jeweiligen Datenbanken in das Literaturverwaltungsprogramm Citavi importiert. Zuerst wurde die Ergebnismenge von Duplikaten bereinigt, als nächstes folgte ein erstes Titelscreening nach relevanten Inhaltsbegriffen, sowie anschließend ein Abstractscreening. Bei den verbleibenden Publikationen wurde ein Volltextscreening vorgenommen. Die inhaltlich relevanten Publikationen wurden im letzten Schritt in einer Tabelle nach qualitativen und quantitativen Studien, sowie theoretischen Beiträgen und den zentralen inhaltlichen Aussagen kategorisiert (siehe Anhang, S.111).

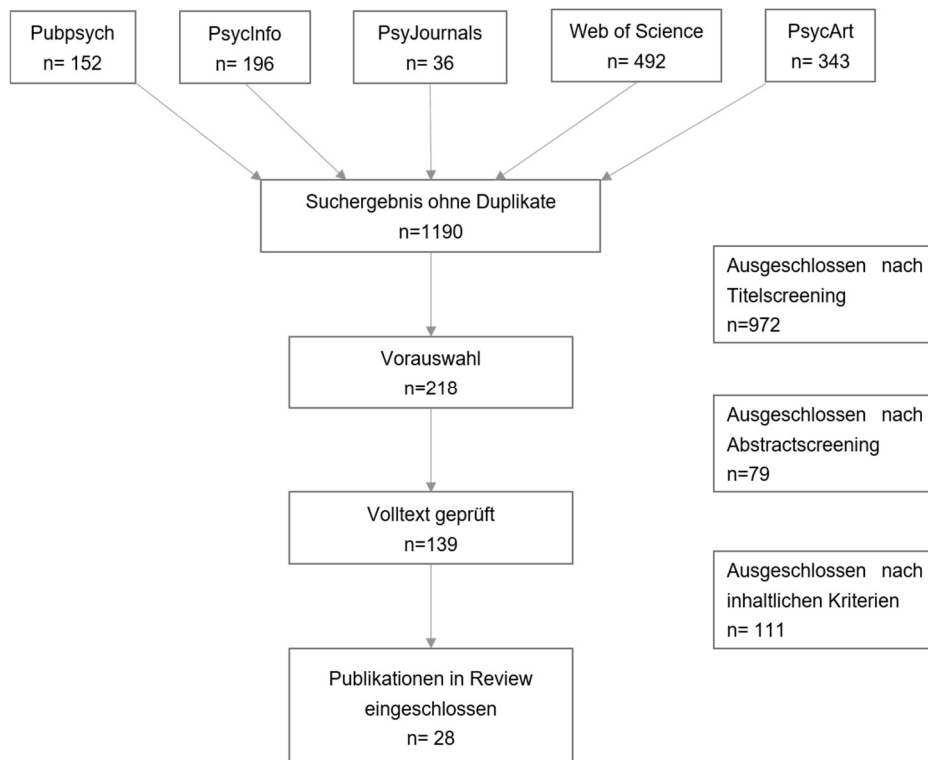


Abbildung 6: Flussdiagramm systematisches Review

⁶ „Complex emergencies are situations of disrupted livelihoods and threats to life produced by warfare, civil disturbance and large-scale movements of people, in which any emergency response has to be conducted in a difficult political and security environment.“ Wisner (2002, S. 12).

4.3 Ergebnisse

Insgesamt wurden mit der beschriebenen Suchstrategie 1219 Publikationen in den fünf Datenbanken gefunden. Im nächsten Schritt wurden Duplikate (29) herausgefiltert und anschließend Publikationen in nicht-englischer Sprache, kurze Tagungsbeiträge, sowie Publikationen, die wissenschaftlichen Qualitätsansprüchen nicht genügten, aus der Auswahl gestrichen. Im nächsten Schritt folgte eine Sichtung der Titel nach inhaltlich relevanten Kriterien. In diesem Schritt wurden 972 Publikationen ausgeschlossen. Die verbleibenden 218 Publikationen wurden einer Sichtung der Abstracts unterzogen. Eine Volltextprüfung erfolgte bei 139 Publikationen. Nach der Volltextprüfung ergab sich für 28 Publikationen eine hohe thematische Relevanz für die Fragestellung.

Studiendesigns

Die ausgewählten Publikationen bestehen aus fünf qualitativen Studien, sieben theoretischen Beiträgen, vier Literaturreviews, sowie elf quantitativen Studien. Eine ausführliche Tabelle mit der systematischen Aufteilung der einbezogenen Literatur befindet sich im Anhang auf Seite 111ff.

Stichprobe & Zielgruppe

Die Berufsgruppen, die in das Review einbezogen wurden, wurde inhaltlich eng gefasst. Nur jene Publikationen, die sich inhaltlich mit humanitären Einsätzen im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit wurden einbezogen. Aufgrund uneinheitlicher Benennung in der Literatur sind die Bezeichnungen der Zielgruppe jedoch sehr heterogen und umfassen Bezeichnungen wie „humanitarian (aid) workers“, „expatriate staff“ oder „development personnel“.

4.3.1 Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz

Auslandseinsätze werden von vielen humanitären Fachkräften als deutlich positive Erlebnisse bewertet (Brooks et al., 2015; Jachens, Houdmont & Thomas, 2018). Gleichzeitig unterliegt das psychische und körperliche Wohlbefinden in diesen Settings einer erhöhten Gefährdung. Die in der Literatur beschriebenen Schutzfaktoren und Stressoren lassen sich inhaltlich in drei Bereiche einordnen:

- 1. strukturelle Belastungen:** hohe Arbeitslast, berufliche Konflikte
- 2. persönliche Belastungen:** Beziehungen, Freunde und Familie, tägliches Leben
- 3. Akkulturationsbelastungen:** Anpassung an ein fremdes Land, soziale Ungleichheit

Auf der Zeitebene lassen sich die Belastungsfaktoren in die Phasen **vor**, **während** und **nach** dem Einsatz einteilen. Es zeigt sich einerseits, dass Belastung und Beanspruchung in den verschiedenen Phasen des Auslandseinsatzes der Fachkräfte unterschiedlicher Art sind und andererseits, dass ähnliche Belastungsfaktoren zu unterschiedlichen Zeitpunkten anders wahrgenommen werden können.

Vor dem Einsatz

In der Phase vor dem Auslandseinsatz kommen der Vorbereitung, Information und dem Training der Fachkräfte entscheidende Funktionen zu. Fühlen sich die Fachkräfte ausreichend auf ihren anstehenden Einsatz vorbereitet, schützt sie dies vor späterer Fehlbelastung und vermittelt ihnen Sicherheit (Brooks et al. 2015). Hierzu können Sicherheitstrainings und Informationen zu Einsatzort und -land ebenso beitragen wie eine inhaltliche Vorbereitung auf die bevorstehende Aufgabe. Auch Strukturen der Organisation bzw. des Unternehmens sollten bekannt gemacht werden (Fee & McGrath-Champ, 2017). Downie (2002) und Ehrenreich und Elliott beschreiben fehlende und mangelhafte Vorbereitung von Expatriates als verbreitetes Phänomen (2006).

Rollen- und Erwartungsunklarheit tragen zu einem erhöhten Stresslevel unter Auslandsfachkräften bei. Oftmals ist die Rolle der ausreisenden Fachkraft vor Beginn ihres Einsatzes nicht ausreichend geklärt, was eine Vorbereitung erschwert (Ehrenreich, 2006). Hilfreich sind beispielsweise eine klare Stellenbeschreibung und eine frühzeitige Abstimmung mit den zukünftigen Vorgesetzten oder Kollegen (Pross & Schweitzer, 2010). Ist Kontakt zu Ansprechpartnern und ein Erfahrungsaustausch mit aktuellen oder ehemaligen Fachkräften bereits vor der Ausreise möglich, vermittelt dies zusätzlich Sicherheit. Auch Hinweise auf mögliche Schwierigkeiten, die im Rahmen des Auslandseinsatzes auftauchen können, sind sinnvoll. Unterstützungsangebote, die im Falle von Krisen und Konflikten genutzt werden können, sollten bereits vor Einsatzbeginn bekannt gemacht werden (Brooks et al., 2015).

Während des Einsatzes

Dauer und Anzahl der Einsätze

Lopes Cardozo et al. (2012) stellen einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Einsätze und dem Depressionsrisiko her, demnach ist dieses Risiko im ersten Einsatz am höchsten. Erikson et al. (2001) und Holtz et al. (2000) stellen außerdem einen Zusammenhang zwischen Dauer der Auslandsaufenthalte und psychischer Beanspruchung her. Bei Doki et al. finden sich Hinweise darauf, dass unmittelbar aufeinander folgende Auslandseinsätze ebenfalls einen Risikofaktor für die psychische Gesundheit darstellen können (Doki, Sasahara & Matsuzaki, 2018).

Hohe Arbeitslast

Die hohen Anforderungen an die Fachkräfte, wie beispielsweise viele Überstunden und komplexe Aufgaben können Erschöpfung und Burnout zur Folge haben (Brooks et al., 2015; Jachens et al., 2018). Besonders die oftmals mangelnde Trennung von Arbeit und Freizeit, geringe Regenerationszeiten und wenige Freizeitoptionen sind weitere Risikofaktoren (Ehrenreich, 2006). Lopes Cardozo et al. zeigen in ihrer Studie den Effekt von dauerhaftem chronischen Stress im Arbeitskontext auf das Wohlbefinden der Fachkräfte (2012). Shigemura et al. beschreiben die allgemeinen Arbeitsbedingungen der humanitären Helfer als extreme Herausforderung für Körper und Seele (Shigemura et al., 2016).

Traumatische Belastung

Für die naheliegende Vermutung, dass traumatische Belastungen sowohl primärer als auch sekundärer Art zu einem erhöhten Risiko für psychische Beanspruchungen führen, finden sich in der Literatur vielfältige Hinweise (Bertini, 2002; Brooks et al., 2015; Strohmeier & Scholte, 2015). Hohe Raten an Depressionen, Angststörungen und posttraumatischen Belastungsstörungen sind unter anderem von Lopes Cardozo et al. (2012), Erikson et al. (2001) und Holtz et al. (2002) beschrieben. Da grundsätzlich davon auszugehen ist, dass das Risiko eines kritischen und potentiell traumatischen Ereignisses im Rahmen eines Auslandseinsatzes in einer Krisenregion erhöht ist, sehen alle einbezogenen Autoren die traumatische Belastung und die Bedrohung als ein zentrales Risiko für die Fachkräfte.

Führung

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle für die psychische Gesundheit der Fachkräfte im Auslandseinsatz (Downie, 2002; Fee & McGrath-Champ, 2017). Sie können sowohl protektive Funktionen erfüllen, als auch zu einem Risikofaktor werden (Brooks et al., 2015). Förderlich sind demnach unter anderem klare Aufgabenverteilung, entlastende Hierarchien und Fürsorgeverhalten (Brooks et al., 2015). Als besonders belastend werden nicht-vorhandene Führung, unklare Rollenverteilung und ein Mangel an Fürsorge für die Mitarbeiter erlebt (Ager, Flapper, van Pietersom & Simon, 2002). Mangelhafte Kommunikation und fehlendes Verständnis für die Bedürfnisse der Fachkräfte sind ein Risikofaktor für berufsbedingtes Burnout. Auch Rollen- und Erwartungsunklarheit, flache Hierarchien und unklare Zuständigkeiten werden zu Risikofaktoren (Fee & McGrath-Champ, 2017; Giorgi, Montani, Fiz-Perez, Arcangeli & Mucci, 2016). Im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit kommt es häufig vor, dass Führungskräfte und Kollegen vorrangige Sozialkontakte der Fachkräfte sind. Dies kann wiederum zu Rollenkonflikten führen. Im Extremfall, in dem Fachkräfte in sogenannten Compounds sowohl wohnen, als auch arbeiten, ist eine Trennung von Privat- und Berufsleben nur begrenzt möglich (Downie, 2002; Jachens et al., 2018).

Rolle

Rollenunklarheit sorgt oftmals auch während der laufenden Einsätze für wiederholte Belastungen (Ager et al., 2002). Die mangelnde Klarheit bezüglich Aufgaben, Verantwortungen und Erwartungen seitens Vorgesetzter, Projektpartner und Kollegen kann die Fachkräfte stark beanspruchen (Brooks et al., 2015). Oftmals werden Aufgaben kurzfristig und spontan verteilt und es entsteht das Gefühl, immer nur im Notfallmodus zu agieren (Brooks et al., 2015). Die Fachkräfte haben das Gefühl, ihre fachspezifischen Kompetenzen nicht einbringen zu können, was Frustration zur Folge haben kann (Downie, 2002). Auch die persönliche Rolle der Fachkräfte als Fremde in einer neuen Umgebung stellt oftmals eine Herausforderung und Belastung dar (Giorgi et al., 2016).

Organisationsübergreifende Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, NGOs, Ministerien und ähnlichen Akteuren wird oftmals als Stressfaktor beschrieben (Brooks 2015). Die Kooperationen können von Spannungen, Rivalitäten und starren Hierarchien geprägt oder unkoordiniert sein. Vor

allem in internationalen Kontexten kann diese organisationsübergreifende Zusammenarbeit eine große Herausforderung sein, da die Fachkräfte sich oft an der Schnittstelle von sehr unterschiedlich funktionierenden Systemen wie Bürokratien befinden und diese Spannungen zu ihrem Arbeitsalltag gehören (Ehrenreich, 2006). Auch kulturelle Unterschiede spielen bei diesen Konflikten oftmals eine Rolle und es werden wiederholt Konflikte zwischen lokalen und internationalen Playern beschrieben (Brooks et al., 2015; Doki et al., 2018).

Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung durch Kollegen, Freunde und Familie ist ein zentraler Prädiktor für das psychische Wohlbefinden von Fachkräften im Auslandseinsatz (Ager et al., 2002; Brooks et al., 2015). Die Studien von Lopes Cardozo et al. (2002) und Erikson et al. (2012) deuten darauf hin, dass soziale Unterstützung mit einem signifikant niedrigeren Level an depressiven Erkrankungen, Stress, Burnout, sowie einer höheren Lebenszufriedenheit einhergeht. Soziale Unterstützung gilt auch als protektiver Faktor vor Depressionen (Lopes Cardozo 2012). Eine besonders zentrale Rolle scheinen hier Kollegen zu spielen (Jachens et al., 2018); Freunde und Familie sind aufgrund der meist größeren Distanz etwas weniger bedeutsam. Es gibt Hinweise darauf, dass der Kontakt zu diesen Personengruppen als Belastung empfunden werden kann, da sich daheim gebliebene Freunde und Familienangehörige teilweise große Sorgen machen und die Kommunikation aufgrund von unterschiedlichen Zeitzonen und Medien zusätzlicher Organisation bedarf (Brooks et al. 2015). Mitausreisende Partner und Kinder können zu einer psychischen Belastung werden, wenn diese sich im Einsatzland nicht wohlfühlen und die Beziehung unter dem Auslandsaufenthalt leidet. Gelingt die Integration von mitausreisenden Familienmitgliedern, bieten sie jedoch eine besondere Schutzfunktion (Ehrenreich, 2006).

Krisenmanagement, Sicherheit, Ausstattung

Einige Studien weisen darauf hin, dass Fachkräfte Befürchtungen bezüglich ihrer individuellen Sicherheit haben und diesbezüglich dauerhafte Anspannung verspüren (Ager et al. 2002, Giorgi et al. 2016). Hier können das unternehmensinterne Krisenmanagement, die Sicherheit und Ausstattung der Fachkräfte für Entlastung sorgen (Ager et al., 2002). Dazu gehört auch der formale Umgang mit Krisen und Sicherheitsrisiken. Haben die Fachkräfte das Gefühl, dass im Falle eines Notfalls souverän und adäquat reagiert würde seitens der Organisation? Das Gefühl in ständiger Unsicherheit zu leben, erhöht außerdem die Wahrscheinlichkeit, an einer PTBS zu erkranken (Lopes Cardozo, Gotway Crawford et al., 2012).

Selbstzweifel, Schuldgefühle, emotionale Involviertheit

Mehrere Studien weisen auf negative Gefühle wie Selbstzweifel und Schuld bei den Auslandsfachkräften hin (Bertini, 2002; Brooks et al., 2015; Collins & Long, 2003b). Hilflosigkeit und Frustration angesichts der ausweglosen Situation oder gefühlte Sinnlosigkeit des Einsatzes machen ebenfalls vielen Fachkräften zu schaffen (Downie, 2002; Ehrenreich, 2006). Viele Studien berichten von der Herausforderung der professionellen Distanz oder umgekehrt von der Gefahr durch emotionale Involviertheit der Fachkräfte (Brooks et al., 2015). Dieses auch als sekundäre oder stellvertretende Traumatisierung bekannte Phänomen

(Collins & Long, 2003b; Figley, 2013) kann die Folge von hoher oder dauerhafter indirekter Exposition zu traumatischen Inhalten sein.

Copingmechanismen

Unter den berichteten negativen Copingstrategien sind vor allem gesteigener Konsum von Suchtmitteln/ Medikamenten wie Alkohol, Zigaretten und Beruhigungsmitteln zu verzeichnen (Connorton, Perry, Hemenway & Miller, 2012; Downie, 2002). Hinzu kommt riskantes Verhalten, beispielsweise im Straßenverkehr oder bei der Missachtung von Sicherheitsregeln, das ebenfalls die eigene Gesundheit und Sicherheit gefährdet (Dahlgren, DeRoo, Avril, Bise & Loutan, 2009). Positive Strategien, die von Fachkräften angewandt werden, sind Techniken wie Schreiben, Gespräche, Atemtechniken, Sport oder Humor (Erikson et al. 2012).

Nach dem Einsatz

Positive Effekte wie persönliches Wachstum und berufliche Weiterentwicklung werden von vielen Fachkräften nach ihrem Einsatz als Fazit genannt (Brooks et al. 2015). Jedoch gibt es auch Hinweise auf Schwierigkeiten bei der Reintegration der Fachkräfte nach Ende des Auslandseinsatzes (Brooks et al., 2015). Unterstützungsangebote nach der Rückkehr scheinen positive Effekte auf die psychische Gesundheit zu haben (Brooks et al., 2015), sind jedoch selten institutionell verankert (Ehrenreich, 2006).

Schließlich hat auch die Rezeption der Krise/ des Konflikts im Heimatland in den Medien einen Einfluss auf die Psyche der Fachkräfte. Kritische Berichterstattung wird oftmals persönlich genommen und die wiederkehrende Konfrontation mit der Thematik des Auslandseinsatzes kann Stress und erneuter Erinnerungen auslösen (Walkup 2002).

4.3.2 Resilienz- und Schutzfaktoren

Der Begriff Resilienz wird in den Publikationen unterschiedlich benutzt und nicht immer ist klar, wie er in Einzelfällen definiert ist. Unter psychologischen Aspekten scheint darüber Einigkeit zu bestehen, dass Resilienz sich auf die Fähigkeiten eines Individuums bezieht, sich an widrige Umstände anzupassen und diese unbeschadet zu überstehen (Noeker & Petermann 2008, Welter-Enderlin 2006). In der recherchierten Literatur wird das Thema Resilienz bei Auslandsfachkräften nur am Rande gestreift. Ein Teilaspekt dieser Thematik sind die unter 4.3.1 aufgeführten Copingmechanismen. Die positiven, hilfreichen Copingmechanismen der Fachkräfte stellen einen Teil der Schutzfaktoren gegen Fehlbelastungen dar. Alle aufgeführten Belastungsfaktoren können in ihrer positiven Form Schutzwirkung entfalten, wie beispielsweise unterstützende Führungskräfte und erfolgreiches Krisenmanagement. Die individuellen Ressourcen und die Resilienz der Fachkräfte sind bislang nicht ausführlich beschrieben worden.

4.4 Diskussion

In diesem Literaturreview wird der Stand der Forschung zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen von Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit im Auslandseinsatz nach vorab definierten Kriterien analysiert. Anhand der in 4.1 formulierten Forschungsfragen werden die Ergebnisse des Reviews diskutiert. Anschließend werden Implikationen für die weitere Forschung abgeleitet, sowie Limitationen des Reviews benannt.

4.4.1 Stand der Forschung

Die untersuchte Literatur zeigt die hohen Risiken für psychische Belastung und Beanspruchung der Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit auf. Das Review liefert einen hilfreichen Beitrag, um die spezifischen Risiko- und Schutzfaktoren für das psychische Wohlbefinden der Fachkräfte und die Stressestrukturen genauer zu analysieren und zu strukturieren. Aufgrund der steigenden Anzahl von Fachkräften im Ausland sind diese Ergebnisse von zunehmender Bedeutung sowohl für Personal wie Unternehmen.

Es hat sich gezeigt, dass die Ergebnisse in die Kategorien der strukturellen Belastung, persönliche Belastung und Akkulturationsbelastung, sowie in die Phasen vor, während und nach Auslandseinsatz eingeordnet werden können. Diese Kategorisierung erleichtert die Analyse der Belastung und Beanspruchung und kann die Ausgangslage für die Weiterentwicklung eines Modells zur Entstehung von berufsbezogenem Stress für die konkrete Berufsgruppe sein. Weiterhin stellt es eine Grundlage dar, auf der unterstützende Maßnahmen seitens der Entsendeorganisationen konzipiert werden können.

Die erste Forschungsfrage bezog sich auf den Stand der Forschung zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen und spezifischen Belastungsfaktoren, denen die Fachkräfte im Auslandseinsatz ausgesetzt sind. Vor dem Einsatz stellten vor allem logistische Herausforderungen, Rollenunklarheit und mangelnde Vorbereitung die größten Belastungsfaktoren dar. Während des Auslandseinsatzes liegen die größten Risiken in strukturellen Schwierigkeiten, sozialer Isolation und den Herausforderungen, in fremden und teils von Konflikten geprägten Umgebungen einen Alltag aufzubauen. Kritische Ereignisse wie das Erleben bedrohlicher Situationen stellten eine zusätzliche, erhebliche punktuelle Belastung dar. Nach Beendigung des Einsatzes war die Reintegration der Fachkräfte eine Herausforderung, die mit strukturierten Nachsorgemaßnahmen gemeistert werden konnte.

Forschungsfrage 2 bezog sich auf die Resilienz- und Schutzfaktoren der Auslandsfachkräfte. Im Fokus standen hier Ressourcen der Mitarbeiter, die diese widerstandsfähig gegen die Fehlbelastungen machen können, denen sie im Auslandseinsatz ausgesetzt sein können. Zu diesen spezifischen Resilienzfaktoren waren aus der Literatur wenige Erkenntnisse abzuleiten. Schutzfaktoren konnten hingegen klarer identifiziert werden. Vor der Ausreise der Fachkräfte hatten Informationen, Rollenklärung und Vorbereitungsmaßnahmen wie Trainings eine schützende Funktion. Sie konnten den Fachkräften helfen, sich auf die bevorstehenden Herausforderungen einzustellen und gaben im besten Falle auch erste Hilfestellungen für auftauchende Schwierigkeiten. Schützend und entlastend wirkten während des Einsatzes vorwiegend Führungskräfte, Kollegen und private soziale Kontakte.

Die Forschungsfrage 3 bezog sich auf mögliche Maßnahmen zur Unterstützung und Gesunderhaltung der Auslandsfachkräfte in humanitären Einsätzen. Die Studien und theoretischen Publikationen liefern Ansatzpunkte für mögliche Unterstützungsmaßnahmen seitens der Arbeitgeber und Entsendeorganisationen. Diese orientierten sich an den Kategorien und Phasen der Belastung und schlossen Angebote wie Coaching, Supervision und ähnliche Formate ein. Brooks und Lopes-Cardozo berichteten über positive Ergebnisse von individuellen Unterstützungsmaßnahmen und Peermethoden (Lopes-Cardozo 2012, Brooks 2015).

Relativ wenige Erkenntnisse gab es bislang zu den Auswirkungen der Berufsgruppenzugehörigkeit auf das Erleben der Fachkräfte. Bei Downie klang an, dass das Zugehörigkeitsgefühl ein Schutzfaktor sein könnte (2002). Zu den Risiken der Berufsgruppenzugehörigkeit wurden nur wenige Vermutungen gefunden.

4.4.2 Limitationen

Die vorliegende Literaturanalyse wurde nach vorabdefinierten Kriterien und nach einem standardisierten Suchmodell (PRISMA) durchgeführt. Nichtsdestotrotz gilt es einige Limitationen zu benennen, die teilweise aus der gewählten Methode des systematischen Reviews resultieren. Die selektive Literatúrauswahl schließt qua definitionem einen Anteil an Publikationen aus, deren Inhalte oder Titel nicht durch die Suchbegriffe abgedeckt sind, obwohl sie womöglich thematisch relevant sind. Auch Kriterien wie Erscheinungsjahr, Publikations-sprache und Publikationsart schließen Veröffentlichungen aus, die womöglich relevant gewesen wären. Trotzdem sind die hier angelegten, strengen Auswahlkriterien sinnvoll, um einen Überblick über große Mengen an Literatur zu ermöglichen. Es ist nicht auszuschließen, dass die Ergebnisse der Literaturrecherche einer Publikationsverzerrung unterliegen, da die publizierten Studien vorzugsweise signifikante Ergebnisse berichten. Das Review wurde nur von der Autorin durchgeführt, es wurde somit keine Interraterreliabilität geprüft. Jedoch wurden die Suchbegriffe anhand einer Vorabauswahl vorab an inhaltlich relevanten Publikationen getestet und somit sichergestellt, dass sie die Thematik widerspiegeln.

4.4.3 Implikationen für weitere Forschung

Das durchgeführte Literaturreview kann als Anregung für die weitere Forschung in dem untersuchten Bereich verstanden werden. Die große Menge an Daten wurde auf ein überschaubares Ergebnis reduziert und Wissenslücken identifiziert. Diese sind besonders im Bereich der Schutzfaktoren zu finden. Bislang gibt es wenig Hinweise darauf, welche Maßnahmen Auslandsfachkräfte nachhaltig von Fehlbelastungen schützen können.

Ausgehend von dieser Literaturübersicht versucht die in Kapitel 5 folgende Fragebogenstudie eine explorative Übersicht über die Folgeerkrankungen von psychischen Fehlbelastungen zu geben. Die Interviewstudie in Kapitel 6 gibt einen Einblick in die individuell erlebten Belastungen und Beanspruchungen und wird mit dem Ziel durchgeführt, detailliertere Einblicke in das Belastungserleben und die Ressourcen der Fachkräfte zu erlangen. Hier steht die individuelle Wahrnehmung der Fachkräfte im Vordergrund und es werden erste Erkenntnisse über die Bedeutung der Berufsgruppenzugehörigkeit beschrieben.

5 Erhebung der Mitarbeitendengesundheit nach Auslandseinsatz: Fragebogenstudie mit zurückgekehrten Auslandsfachkräften

Die vorliegende Fragebogenstudie wurde in Zusammenarbeit mit der Krisenleitstelle COPE der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit realisiert (GIZ). Das gemeinsame Anliegen an diese Studie war, ein genaueres Bild über den psychischen Gesundheitszustand der rückkehrenden Fachkräfte zu erhalten. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser quantitativen Erhebung lagen daher auf Posttraumatischen Belastungsstörungen und Depressionen als möglichen Folgen von psychischen Fehlbelastungen.

5.1 Forschungsfragen

Mithilfe der vorliegenden Fragebogenstudie sollten folgende Annahmen und Fragen aus Kapitel 3 untersucht werden:

3.2 Individuelle Faktoren

Annahme 2: Hochrisiko Einsatzorte stellen eine erhöhte Gefährdung der Gesundheit dar.

Annahme 3: Kritische Erlebnisse erhöhen die Wahrscheinlichkeit, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken.

3.5 Personalunterstützung

Frage 2: Welche Unterstützungsangebote werden bereits genutzt?

Frage 3: Welche Unterstützungsangebote werden positiv bewertet?

5.2 Methode

Die Fragebogenstudie bestand aus Subskalen der Fragebögen Patient Health Questionnaire (PHQ-Kurz, (Gräfe, Zipfel, Herzog & Löwe, 2004)) und der Posttraumatischen Stress Skala (PTSS-10, (Schüffel, Schade & Schunk, 1996)). Hier wurden die Kernitems gewählt, die depressive Verstimmungen beziehungsweise eine Posttraumatische Belastungsstörung erfassen sollten und so Rückschlüsse über den psychologischen Unterstützungsbedarf der rückkehrenden Auslandsmitarbeiter ermöglichen sollten. Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen der ärztlichen Abschlussuntersuchung der GIZ an Hand des Fragebogens zur psychischen Belastung von rückkehrenden Auslandsmitarbeitern. Bestand die Annahme, dass die Teilnehmenden psychologische Unterstützung benötigten, wurde diese entsprechend der Verdachtsdiagnose vermittelt. Das Studiendesign wurde von der Ethikkommission der TU Darmstadt positiv begutachtet und die Verwendung der Daten für wissenschaftliche Zwecke vom Datenschutzbeauftragten der GIZ genehmigt.

5.2.1 Stichprobe

Der Fragebogen wurde von insgesamt $N = 2.155$ Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgefüllt, welche zuvor in $n = 135$ verschiedenen Ländern im Einsatz gewesen waren. Angaben

zur Geschlechterverteilung und dem Alter der befragten Personen wurden aus Datenschutzgründen nicht erfasst.

5.2.2 Messinstrumente

Der eingesetzte Fragebogen erhob im ersten Abschnitt Kernbelastungsthemen, bei denen eine Mehrfachnennung möglich war. Hier wurden sechs konkrete mögliche Belastungen zur Auswahl angeboten (*Extrembelastung, Akkulturationsbelastung, wiederkehrende Arbeitsüberlastung, Partnerschaft & Familie, berufliche Konflikte, belastende Strukturen und Rahmenbedingungen*), sowie eine offene Kategorie mit Freitextoption (*andere Problemlagen*).

Teil A des eingesetzten Fragebogens basierte auf den validierten Instrumenten *Post Traumatic Symptoms Scale – 10* (PTSS-10) von Raphael et al. (Raphael, Lundin & Weisaeth, 1989) in der deutschen Übersetzung (Schüffel et al., 1996), sowie auf einem Teil der deutschen Version des *Prime MD Patient Health Questionnaire* (PHQ) von Löwe et al. (Löwe, Kroenke, Herzog & Gräfe, 2004). Die PTSS-10 besteht aus zehn Items, welche in der Originalfassung auf einer siebenstufigen Likert Skala von 0 (*niemals*) bis 6 (*immer*) erhoben werden. Im vorliegenden Fragebogen wurde eine vierstufige Likert Skala von 0 (*überhaupt nicht*) bis 3 (*oft/beinahe jeden Tag*) eingesetzt. Die Auswertung orientierte sich am Cutoff-Wert von ≥ 12 aus dem Originalinstrument. Wurde dieser Schwellenwert erreicht oder überschritten, wurde die Verdachtsdiagnose einer PTBS angenommen. Aus dem PHQ-D wurden ausschließlich drei Items aus der Skala PHQ-9 für Depressivität eingesetzt. Im Original umfasst die Skala neun Items, zu deren Auswertung ein Summenwert gebildet wird. Die Fragen werden auf einer vierstufigen Likert Skala von 0 (*überhaupt nicht*) bis 3 (*oft/beinahe jeden Tag*) beantwortet. Die beiden hier eingesetzten Items stellen die Ultrakurzform PHQ-2 dar und bilden die beiden Hauptkriterien der Major Depression, Interessenverlust und Niedergeschlagenheit, ab. Bei Summenwerten ≥ 3 stellt dieser ein Depressives Syndrom fest (Kroenke, Spitzer, Williams, Monahan & Löwe, 2007). Das zusätzliche dritte Item erfasste Suizidgedanken.

In Teil B enthielt der Fragebogen Items zu kritischen Ereignissen, die mit *Ja/Nein* beantwortet werden konnten, sowie in Teil C zu Unterstützungsmaßnahmen. Diese Items wurden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von COPE entworfen. Abschließend wurde vom medizinischen Fachpersonal der Handlungsbedarf ermittelt und ausgefüllt.

Die Datenaufbereitung und -analyse erfolgte mit der Software SPSS (IBM SPSS Statistics, Version 24).

5.2.3 Durchführung

Für die Fragebogenstudie wurde zur Untersuchung der Situation in der Entwicklungszusammenarbeit bei der GIZ auf einen bestehenden und bereits durch den Personalrat und die Datenschutzbeauftragten genehmigten Fragebogen der Krisenleitstelle des Unternehmens zurückgegriffen. Dieser Fragebogen wurde in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Rückkehr ausgefüllt, die Teilnahme war freiwillig. Meist hatten die Auslandsmitarbeiter bei Rückkehr zwei bis drei Jahre im Ausland verbracht.

Die Teilnahmebereitschaft war sehr hoch, was an der Kopplung des Fragebogens zur psychischen Gesundheit an die medizinische Nachuntersuchung liegt, die alle rückkehrenden Auslandsfachkräfte der GIZ durchlaufen. Die Befragung fand in einem Zeitraum von ca. zwei Jahren (2016-2018) statt.

5.3 Ergebnisse

Demografische Daten wurden aus Gründen der Anonymität und auf Grund der unternehmensinternen Vorgaben von dem vorliegenden Fragebogen nur eingeschränkt erfasst. Erhoben wurden das Einsatzland, Führungsverantwortung, sowie die Vertragsart. In die Auswertung einbezogen wurden die Personengruppen Auslandsmitarbeitende, Entwicklungshelfer, Beschäftigte des Centrums für Internationale Migration & Entwicklung sowie jene, die dieses Feld freigelassen hatten.

Befragte Personengruppen	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit (%) [*]	Davon mit Führungsverantwortung
Auslandsmitarbeitende	1.340	62,2	804
Entwicklungshelfer/-innen	170	7,9	7
CIM ⁷ Fachkräfte	86	4,0	23
MitAusreisende Partner	181	8,4	-
Keine Angabe	382	17,7	159

Tabelle 2: Verteilung der befragten Personengruppen auf Vertragsarten

^{*} bezogen auf die Gesamtmenge N=2155

Auslandsmitarbeitende (AMAs) mit Führungsverantwortung stellen demnach mit 37,3% die größte Personengruppe in dieser Umfrage dar ($n = 804$). Insgesamt gaben $n = 993$ (46,1%) der Befragten an, Führungsverantwortung inne gehabt zu haben.

Die Verteilung der Auslandsfachkräfte auf die Einsatzländer wurde nach den Länderkategorien der GIZ klassifiziert. Kategorie 1 umfasst Länder mit geringer Gefährdung, für die Länder der Kategorie 2 liegt eine erhöhte Gefährdung vor und für Länder der Kategorie 3 liegen krisenbedingt hohe Risiken vor. Die Verteilung in Tabelle 3 zeigt, dass jeder Gefährdungskategorie annähernd ein Drittel der Befragten zugeordnet war.

⁷ Centrum für Internationale Migration und Entwicklung

Länderkategorie	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit (%)*
Kat. 1	786	36,5
Kat. 2	584	27,1
Kat. 3	669	31,0
Ohne Angabe	116	5,4

Tabelle 3: Verteilung der Fachkräfte auf Länderkategorien nach GIZ Klassifizierung.

*gewichtet an N=2155

5.3.1 Kernbelastungsthemen

N = 1.989 Mitarbeiter beantworteten die Frage nach den Kernbelastungsthemen während des Auslandseinsatzes. Eine Übersicht über die Angaben ist in Tabelle 4 dargestellt. Die meisten Nennungen erhielt mit $n = 640$ Angaben die Antwortmöglichkeit *Arbeitsüberlastung*, gefolgt von *belastenden Strukturen und Rahmenbedingungen* ($n = 413$) und *beruflichen Konflikten* mit $n = 392$.

Kernprobleme	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit (%)*	Hiervon in klassifizierter Ländergruppe			
			Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	o.A.
Extrembelastung	129	6,5	34	26	52	17
Arbeitsüberlastung	640	32,2	241	169	204	26
Berufliche Konflikte	392	19,7	76	137	166	13
Akkulturation	105	5,3	23	28	45	9
Partner & Familie	323	16,2	84	92	131	16
Strukturelle Bedingungen	413	20,8	95	116	174	28
Andere Probleme	68	3,4	12	30	24	2

Tabelle 4: Angabe von belastenden Kernthemen, Mehrfachnennungen möglich.

*gewichtet an $n=1.989$

Die meisten Kernprobleme sind in den Kategorie 3-Ländern am stärksten ausgeprägt. Vor allem *berufliche Konflikte*, *Partner und Familie*, und *strukturelle Bedingungen* haben in diesen Kategorien viele Nennungen. *Arbeitsüberlastung* hingegen wurde in den Ländern der Kategorie 1 am häufigsten angegeben.

5.3.2 Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)

Mit dem genutzten Cut-off-Wert von ≥ 12 lag bei 2,9% ($n = 62$) der Fachkräfte eine Verdachtsdiagnose für eine Posttraumatische Belastungsstörung vor. Tabelle 5 stellt die Verteilung der Werte über die Länderkategorien und für die Führungsverantwortung dar. Es gab geringfügig mehr Fachkräfte ohne Führungsverantwortung mit einer Verdachtsdiagnose auf PTBS. Auch bei den Länderkategorien waren die Unterschiede in der Stichprobe gering.

		Führungsverantwortung		Länderkategorien			
		Mit	Ohne	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	o.A.
Absolute Häufigkeit		28	34	21	15	23	3
Relative Häufigkeit (%) [*]		45,2	54,8	31,8	22,7	34,8	4,5

Tabelle 5: Verteilung der Verdachtsdiagnosen auf PTBS über Mitarbeitendengruppen, *gewichtet an $n=62$

5.3.3 Depressionen

Mit dem vorliegenden Instrument wurde bei 3,1% ($n = 66$) der Auslandsfachkräfte ein mögliches depressives Syndrom festgestellt. Eine Übersicht des Auftretens in den verschiedenen Länderkategorien und für Führungsverhalten liefert Tabelle 6. Demnach trat das depressive Syndrom etwas häufiger bei Führungskräften und bei Fachkräften in der Länderkategorie 3 auf.

		Führungsverantwortung		Ländergruppen			
		Mit	Ohne	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	o.A.
Absolute Häufigkeit		36	30	24	11	26	5
Relative Häufigkeit (%) [*]		55	45	36,4	16,7	39,4	7,6

Tabelle 6: Verteilung der Verdachtsdiagnosen für Depressionen. *gewichtet an $n=66$

Ein Zusammenhang zwischen der Angabe von *Extrembelastung* als Kernbelastungsthema und einer Verdachtsdiagnose auf ein Depressives Syndrom bestand nicht. Zwischen der Verdachtsdiagnose eines Depressiven Syndroms und einer PTBS lag ein signifikanter linearer Zusammenhang von $r = .71$ ($p < .001$) vor.

5.3.4 Kritische Ereignisse

Von den $N = 2.155$ Befragten gaben $n = 613$ (28,5%) an, ein oder mehrere kritische Ereignisse erlebt zu haben. Hiervon hatten 55,8% eine potentiell lebensbedrohliche Situation erlebt. In der offenen Antwortoption wurden u.a. Anschläge, Überfälle und Naturkatastrophen als Beispiele angeführt. Zeuge von Gewalt wurden $n = 271$ (44,2%) Fachkräfte und $n = 353$ (57,6%) Fachkräfte erlebten Bedrohungen. Fachkräfte ohne Führungsverantwortung

nannten etwas häufiger kritische Ereignisse, als jene mit Führungsverantwortung und Personal in der Länderkategorie 3 war in allen drei Kategorien am stärksten vertreten.

	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit (%)*	Führungs-ver- antwortung		Länderkategorien			
			Mit	Ohne	Kat.1	Kat.2	Kat.3	o.A.
Lebensgefahr	342	15,9	144	198	92	109	130	11
Gewalt	271	12,6	127	144	56	83	124	8
Bedrohung	353	16,4	164	189	102	106	132	13

*Tabelle 7: Verteilung der erlebten kritischen Ereignisse auf die Länderkategorien, *gewichtet an N=2155*

Weder für das Erleben eines kritischen Ereignisses und einer Verdachtsdiagnose auf PTBS ($r = .01$, $p = .876$), noch für das Erleben eines kritischen Ereignisses und einer Verdachtsdiagnose auf ein Depressives Syndrom konnten signifikante lineare Zusammenhänge nachgewiesen werden ($r = .03$, $p = .438$).

5.3.5 Unterstützung

Teil C des Fragebogens bezog sich auf die erhaltene (psychosoziale) Unterstützung während des Auslandsaufenthaltes. Rund die Hälfte der Befragten (51,6%, $n = 1112$) gab an, dass sie von ihrem familiären Umfeld und Freundeskreis Unterstützung erfahren hätten. Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld wurde von einem Drittel der Befragten (33,8%, $n = 728$) angegeben. Davon entfielen $n = 169$ Nennungen auf die Führungskräfte und $n = 422$ Nennungen auf Kollegen (Mehrfachnennungen waren an dieser Stelle möglich). 10,3% ($n = 222$) der Befragten hatte sich während ihres Einsatzes an die psychosoziale Beratung von COPE gewandt. Die dort erhaltene Unterstützung bewerteten 92,3% der Befragten als (sehr) hilfreich. Externe professionelle Unterstützung wurde ebenfalls erhoben. $N = 177$ (8,2%) Befragte gaben an, externe professionelle Unterstützungsangebote aufgesucht zu haben. Hier wurde die professionelle Hilfe von 93,5% derjenigen, die sie in Anspruch genommen hatten, als (sehr) hilfreich eingestuft.

5.4 Diskussion

Ziel der vorliegenden Studie war, einen ersten explorativen Einblick in die psychische Gesundheit der rückkehrenden Auslandsfachkräfte der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zu erhalten. Aufgrund der vermuteten erhöhten psychischen Belastungen und Beanspruchungen durch die spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen im Auslandseinsatz standen Skalen zur Erhebung von Belastungsreaktionen sowie kritische Ereignisse im Zentrum der Befragung.

5.4.1 Kernbelastungsthemen

In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Fachkräfte vielfach in Ausnahmesituationen im Auslandseinsatz befinden, erscheint die Anzahl der Nennungen der *Extrembelastungen* als

Kernbelastungsthema relativ gering. Hier unterscheiden sich die Ergebnisse von den Ergebnissen aus den Erhebungen von Lopez-Cardoso et al. (2013) und Eriksson (2001). Beide Publikationen sehen Akkulturation als eine der zentralen Herausforderungen an internationales Personal und in Krisengebieten zusätzlich die vorhandenen Extremlastungen. Dieser Unterschied könnte in der ausgewählten Stichprobe begründet sein, die in genau diesen Aspekten einer hohen Vorselektion unterlag. Belastungen, die auch in Inlandsbeschäftigungsverhältnissen angetroffen werden, wie hohe Arbeitsbelastung und strukturelle Schwierigkeiten wurden in der vorliegenden Studie von einer hohen Anzahl an Fachkräften als belastendes Thema angegeben. Interessant wäre es, an dieser Stelle die Einordnung der Belastungsarten zu erheben, um diese besser einschätzen zu können.

5.4.2 PTBS und kritische Ereignisse

Mit dem genutzten Cut-off Wert wurde bei 2,9% ($n = 62$) der Befragten eine Verdachtsdiagnose für eine Posttraumatische Belastungsstörung ausgesprochen. Die Unterschiede zwischen Fachkräften mit und ohne Führungsverantwortung waren gering (54 vs 45%). Auch zwischen den verschiedenen Länderkategorien lagen mit 32% für Kategorie 1, 23% für Kategorie 2 und 35% für Kategorie 3 nur geringfügige Unterschiede bezüglich einer Verdachtsdiagnose vor. Die 1-Monats-Prävalenz für PTBS liegt in der deutschen Durchschnittsbevölkerung bei 1-3%, ansteigend mit dem Alter (Frommberger, Angenendt & Berger, 2014). Für Risikopopulationen wie Soldaten liegen die Angaben je nach Einsatzgebiet und –art jedoch um ein Vielfaches höher und werden mit bis zu 20% angegeben (Frommberger et al., 2014; Wittchen et al., 2012). Es überrascht daher, dass die Angaben der Auslandsfachkräfte deutlich darunter und auf dem Niveau der Durchschnittsbevölkerung liegen. Auch in Relation zu den häufigen Nennungen von erlebten kritischen Ereignissen erscheint der Prozentsatz an diagnostizierten PTBS gering. Ein Grund hierfür könnte ein zu hoch angesetzter Cut-off Wert sein. Tatsächlich befinden sich knapp unterhalb des Cut-off Werts von 12 eine große Menge an relevanten Datensätzen. Setzte man ihn auf 11 herab, läge die Prozentzahl für Verdachtsdiagnosen auf PTBS bereits bei 7,8%. Das zeigt, dass der Graubereich zwischen der Population mit tatsächlich diagnostizierten Belastungsstörungen und jener ohne Diagnose recht viele Befragte enthält. Dies könnte ein Anzeichen für die Relevanz der kritischen Ereignisse für die psychische Gesundheit sein, auch wenn unter Umständen kein pathologisches Störungsbild vorliegt. Schließlich könnte auch eine erhöhte Toleranz/Resilienz der Fachkräfte für ihre Widerstandsfähigkeit sorgen und die geringen Werte bei der PTBS erklären.

Grundsätzlich kann eine PTBS erst sechs Wochen nach dem Erleben eines potentiell traumatisierenden Ereignisses mit hinreichender Sicherheit nach ICD-10 diagnostiziert werden (Maercker, 2013). Da der Zeitpunkt des kritischen Ereignisses nicht Teil dieser Erhebung war, wird eine Diagnose erschwert und eine Abgrenzung zu anderen Störungsbildern wie beispielsweise einer Anpassungsstörung oder einer akuten Belastungsreaktion sind nicht möglich. Eine weitere nicht unwahrscheinliche Verzerrung könnte in der sozialen Erwünschtheit begründet sein, da die Angaben der Befragten innerhalb des Dienstverhältnisses erfolgten.

Die eingangs aufgestellte Annahme, dass Hochrisiko Einsatzorte eine erhöhte Gefährdung der Gesundheit darstellen, konnte mit den vorliegenden Ergebnissen nicht eindeutig bestätigt werden. Die Ergebnisse deuten zwar darauf hin, dass die Fachkräfte verstärkt erhöhte Belastungen erleben und auch die meisten kritischen Erlebnisse berichteten, aus den vorliegenden Daten ist daraus jedoch kein eindeutiger Zusammenhang mit erhöhten Erkrankungs-raten abzuleiten. Auch in den Einsatzländern der Kategorien 1 und 2 werden viele der Kernbelastungsthemen angegeben und es ergibt sich daraus die neue Frage, ob die Belastungen und Beanspruchungen vielmehr aus dem Auslandseinsatz an sich resultieren, als dass sie vom konkreten Einsatzort abhängen. Die Vermutung/Hypothese, dass kritische Erlebnisse die Wahrscheinlichkeit erhöhen, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken, konnte ebenfalls nicht bestätigt werden. Die hohe Anzahl an Nennungen in diesem Bereich deutet daraufhin, dass die Fachkräfte durchaus hohen Belastungen ausgesetzt sind. An dieser Stelle kann nur vermutet werden, dass beispielsweise Resilienz oder die selektive Stichprobe an gut ausgebildeten Fachkräften oder auch soziale Erwünschtheit zu einer niedrigen Rate an PTBS Verdachtsdiagnosen beitragen.

5.4.3 Depressionen

Verdachtsdiagnosen auf depressive Syndrome wurden bei 3,1% ($n = 66$) der Befragten ausgesprochen. Dieser Wert liegt unter der 12-Monats-Prävalenz der deutschen Durchschnittsbevölkerung, die je nach Quelle mit ca. 5-12% angegeben wird (Thom, Kuhnert, Born & Hapke, 2017). Bei der vorliegenden Erhebung wurden die Items der Ultrakurzversion PHQ-D eingesetzt. Diese ermöglichten einen ersten Eindruck, aber keine gesicherte Diagnose. Das zusätzliche Item, das Suizidgedanken erfasste, erscheint in Anbetracht der Tatsache, dass es sich um eine Erhebung im Rahmen eines Dienstverhältnisses handelt, unverhältnismäßig und wird im Rahmen einer Arbeitnehmendenbefragung vermutlich einer Verzerrung unterliegen.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die Abklärung des depressiven Syndroms für die hier vorliegende Erhebung geeignet und relevant ist. Depressionen werden nicht als alleinige und direkte Folge von erhöhten psychischen Belastungen und Beanspruchungen verstanden. Sie können durchaus als Komorbidität bei Patienten mit einer PTBS gehäuft auftreten. Für die vorliegende Befragung liefern sie jedoch keinen Mehrwert, da die persönliche Vorgeschichte und Disposition nicht erhoben wurde.

5.4.4 Unterstützung

Unterstützungsleistungen aus dem informellen, privaten Umfeld wurden von rund der Hälfte der Befragten genutzt. Von den Befragten gaben 88% an, während ihres Auslandseinsatzes keine professionelle Hilfe in Anspruch genommen zu haben. Die Befragten, die professionelle Unterstützung während ihres Auslandseinsatzes in Anspruch genommen hatten, bewerteten diese überwiegend ($> 90\%$) als hilfreich. Das zeigt einerseits das Potential solcher Angebote auf und andererseits die geringe Nachfrage oder Inanspruchnahme solcher Angebote. An dieser Stelle wäre eine vertiefte Analyse aufschlussreich, die die Gründe für

die geringe Anzahl an genutzten und/ oder angebotenen professionellen Unterstützungsleistungen beleuchtet. Die Bedeutung von sozialen Netzwerken, Partnerschaft und Familie wird von den Ergebnissen bestärkt. Fee et al. weisen in ihrer Erhebung ebenfalls auf die wichtige Ressource der sozialen Beziehungen für Expatriates hin, die sich aufgrund der räumlichen Trennung gleichzeitig in einem Spannungsfeld befinden (Fee & McGrath-Champ, 2017).

5.4.5 Limitationen

Die vorliegende Studie bietet mit ihrer umfangreichen Stichprobengröße von $N = 2.155$ einen interessanten ersten Einblick in die psychischen Belastungen und Beanspruchungen der Auslandsmitarbeiter und –mitarbeiterinnen der GIZ. Nichtsdestotrotz sind einige Limitierungen und testtheoretische Schwächen des Erhebungsinstrumentes zu diskutieren.

Bei dem vorliegenden Erhebungsinstrument ist insbesondere die Anpassung der validierten Skalen PTSS-10 und PHQ-D, die zu einer verminderten Reliabilität und Validität des Instrumentes führen, ein kritischer Aspekt. Einige Formulierungen des Fragebogens könnten zudem missverständlich sein, dies wurde beispielsweise bei den Items zu kritischen Ereignissen rückgemeldet. Ein generelles Problem bei einer Erhebung der psychischen Gesundheit im Rahmen eines Dienstverhältnisses stellt die soziale Erwünschtheit dar, die in diesem Rahmen trotz zugesicherter Anonymität zu erwarten ist. Grundsätzlich lässt sich diskutieren, ob die erhobenen Konzepte angepasst werden könnten und eine Neuausrichtung des Fragebogens somit zu tieferen Erkenntnissen bezüglich der psychischen Gesundheit der Befragten beitragen könnte.

5.4.6 Implikationen/ Ausblick

Auf Basis der genannten Limitationen des genutzten Fragebogens sollen nachfolgend einige Vorschläge für die Verbesserung des Instrumentes genannt werden. Gemäß eines salutogenen Grundverständnisses wären in einem solchen Instrument nicht ausschließlich defizitorientierte Variablen zu erfassen. Ressourcenorientierte Variablen, die beispielsweise Schutzfaktoren abdecken, könnten hier eine geeignete Ergänzung darstellen. In einer von der Autorin betreuten Semesterarbeit wurden konkrete Alternativen zur bisherigen Erhebung durch Studierende erarbeitet⁸. Ahrens et al. entwickelten auf Basis einer Literaturrecherche ein inhaltlich valides und mehrdimensionales Instrument, welches sowohl psychopathologische als auch positiv-psychologische Konstrukte umfasste (Ahrens et al., 2018). Dieses beinhaltete *Resilienz*, *soziale Unterstützung*, *Lebenszufriedenheit*, *Angst*, *Depression*, *Burnout*, *Sucht* und *PTBS*. Einen weiteren vielversprechenden Ansatz für eine tiefere Analyse der spezifischen Situation der Expatriates stellt eine qualitative Studie dar. Diese explorative Herangehensweise ermöglicht ein detaillierteres Verständnis der belastenden Faktoren und des Erlebens des Auslandseinsatzes und kann so zur Entwicklung eines passgenaueren Instruments für die Mitarbeitendenbefragung und geeigneten Unterstützungsmaßnahmen für Expatriates beitragen.

⁸ Ahrens, Jungmann, Müller, Schäfer (2019). Unveröffentlichter Projektbericht zu Projektmanagement und Prozessanalyse.

6 Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz: Interviewstudie mit Fachkräften der GIZ

Die Ergebnisse der vorangegangenen quantitativen Erhebung deuten darauf hin, dass die Fachkräfte im Auslandseinsatz erhöhter Belastung und Beanspruchung in ihrem Arbeits- und Lebensalltag ausgesetzt sind. Sie zeigt auch auf, dass für einen Teil der Befragten aus den vielfältigen Belastungsfaktoren Fehlbeanspruchungen resultieren. Woraus diese Fehlbeanspruchungen resultieren und welche Belastungsfaktoren besonders relevant für die Auslandsfachkräfte sind, soll in der folgenden Interviewstudie untersucht werden. Um das individuelle Erleben tiefergehend zu analysieren, wird in der folgenden Erhebung ein qualitativer Ansatz gewählt.

Qualitative Studien mit anderen Berufsgruppen legen nahe, dass die Analyse individueller Fallbeispiele das Verständnis für die Thematik grundlegend erweitert. Hier liegen unter anderem bereits aussagekräftige Erhebungen zu Berufsgruppen wie Therapeuten, Nothelfern, Lehrern vor (C. Albrecht, 2015; Daniels, 2008). Eine qualitative Interviewstudie mit Expatriates aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit erscheint daher als vielversprechende Ergänzung in diesem Forschungsbereich. Die vorliegende Interviewstudie hat zum Ziel, Kernbelastungsthemen von Auslandsmitarbeitern in der Entwicklungszusammenarbeit heraus zu arbeiten. Zwölf leitfragengestützte Interviews geben einen Einblick in das individuelle Belastungserleben der Fachkräfte. Orientiert an der Literatur und dem durchgeführten Review lassen sich die Belastung und Beanspruchung in die Zeit vor, während und nach dem Einsatz der Fachkräfte einordnen.

Bei der Auswertung der Interviews wurde auf den methodischen Ansatz der Inhaltsanalyse nach Kuckartz zurückgegriffen (Kuckartz, 2018). Sie bietet die Möglichkeit, einen komplexen Sachverhalt zu erfassen, auf zentrale Kategorien zu reduzieren und vereint dabei induktives und deduktives Vorgehen. Letzteres wurde als sinnvoll erachtet, da bereits eine relevante Menge an Vorwissen und Hypothesen vorhanden war. Im Zentrum der Methode steht das Verstehen des Erlebens der Interviewten, die ihre Sicht auf den Auslandseinsatz darlegen. Die qualitative Inhaltsanalyse bietet weiterhin den Vorteil einer sehr systematischen Vorgehensweise, die die komplexe Realität replizierbar auf analysierbare Kategorien reduziert.

6.1 Forschungsfragen

Für die vorliegende Interviewstudie wurden mit zwölf Auslandsmitarbeiterinnen und Auslandsmitarbeitern der GIZ Leitfrageninterviews geführt. Ziel dieser Erhebung war es, das persönliche Erleben der Belastungsfaktoren und der individuellen Beanspruchung im Auslandseinsatz zu erheben und gegenüber der Fragebogenstudie stärker in den Vordergrund zu stellen. Die Leitfragen⁹ boten dabei Orientierung und stellten den Rahmen der Interviews dar, ohne die erzählenden Personen zu stark einzuschränken (Gläser & Laudel, 2010).

⁹ Siehe Anhang, S.121

Diese Methode zielte darauf ab, sich der Thematik explorativ und weniger von Vorannahmen geleitet zu nähern, als dies bei standardisierten Erhebungen der Fall wäre. So konnten aus den persönlichen Gesprächen neue Erkenntnisse in die wissenschaftliche Betrachtung einfließen. Erkenntnisse aus dem Literaturreview (Kapitel 4) flossen in die Konstruktion der Leitfragen ebenso ein, wie Annahmen, die aus der Fragebogenstudie (Kapitel 5) stammten.

Die Interviewstudie sollte Beiträge zur Beantwortung der Forschungsfragen aus den unter Kapitel 3 beschriebenen Bereichen liefern. Insbesondere waren dies folgende Bereiche: Lebens- und Arbeitsbedingungen, Individuelle Faktoren, Professioneller Habitus, Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens, Personalunterstützung (s. S.22ff.).

6.2 Methode

6.2.1 Stichprobe

Die Teilnehmenden wurden über Flyer¹⁰, Anfragen durch COPE und den Medizinischen Dienst der GIZ gewonnen. Interessierte meldeten sich über die Emailadresse bei der Autorin, es wurden erste Fragen zur Studie geklärt und bei Bereitschaft zur Teilnahme ein Gesprächstermin vereinbart. Die Teilnehmenden bekamen die Leitfragen auf Wunsch vor dem Interviewtermin zugesandt und wurden über ihre Rechte als Teilnehmende aufgeklärt. Ebenso fand eine Information bezüglich Anonymisierung der Interviews und der Datenschutzgrundlagen statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten keine Vergütung für die Interviews.

Insgesamt wurden zwölf Interviews mit (ehemaligen) Auslandsfachkräften der GIZ geführt. Kein Einsatz lag länger als 4 Monate zurück. Drei Personen wurden aus organisatorischen Gründen kurz vor ihrer Ausreise (6 Wochen, 2 Wochen, 1 Woche) aus dem Einsatzland per Skype Telefonie interviewt. Aus jeder der drei Gefährdungskategorien 1 (niedriges Sicherheitsrisiko, Familienstandort), 2 (mittleres Sicherheitsrisiko) und 3 (hohes Sicherheitsrisiko) wurden vier Personen befragt. Bei den Befragten handelte es sich um sieben Frauen und fünf Männer, die ihren ersten bis dritten Auslandseinsatz absolviert hatten und zwischen 25 und 56 Jahren alt waren.

6.2.2 Durchführung der Interviews

Vor Durchführung der Interviewstudie wurde das Studiendesign der Ethikkommission der TU Darmstadt vorgelegt und von dieser positiv begutachtet. Die Liveinterviews wurden in den Räumlichkeiten der GIZ am jeweiligen Dienstort der Interviewpartnerinnen und -partner in Eschborn oder Bonn durchgeführt. Zu Beginn der Interviews wurde den Interviewpartnerinnen und -partnern der Hintergrund der Studie erläutert und Fragen beantwortet. Den teilnehmenden Fachkräften wurden die Anonymisierung und Vertraulichkeit ihrer Daten zugesichert. Den Interviewpartnerinnen und -partnern wurde ein Formular¹¹ mit Erklärungen zur Datenerhebung und Datensicherung ausgehändigt, welches sie nach dem Lesen unterschrieben, um die erhobenen Daten für wissenschaftliche Zwecke freizugeben.

¹⁰ Siehe Anhang, S. 118

¹¹ Siehe Anhang, S. 119

Die Teilnehmenden der Skypeinterviews hatten die Formulare bereits vorab erhalten, gelesen und unterschrieben zurückgesandt. Fragen wurden zu Beginn des Skypegesprächs ebenfalls geklärt und die Studie erläutert. Alle Interviews der Studie wurden von der Autorin selbst durchgeführt. Die Interviews wurden mit einem Audiorekorder aufgezeichnet und dauern 45 bis 73 Minuten.

6.2.3 Interviewfragen

Die Interviewfragen wurden speziell für die vorliegende Studie entwickelt. Die Entwicklung des Interviewleitfadens orientiert sich an den Empfehlungen von Gläser und Laudel (2010). Zunächst wurden alle Fragen gesammelt, die im Rahmen des Forschungskontextes interessant erschienen. Hier wurden sowohl die Ergebnisse des Literaturreviews als auch der Fragebogenstudie einbezogen. Im weiteren Verlauf wurden die Interviewfragen präzisiert und auf die Forschungsfragen ausgerichtet. Die Formulierung der Fragen wurde auf Verständlichkeit geprüft. Die finale Version enthielt folgende Kernbereiche:

- 1) Belastungserleben der interviewten Person
- 2) Persönliche Ressourcen im Umgang mit Stress und Belastung
- 3) Gruppenerleben im Arbeitsumfeld
- 4) Unterstützung/Umgang mit Belastung seitens des Arbeitgebers.

Die Leitfragen können im Anhang auf Seite 121 detailliert nachvollzogen werden.

Zusätzlich wurden die Interviewten gebeten, einige demografische Angaben zu ihrer Person und ihrem Einsatz zu machen. Hier waren vor allem Einsatzland, Anzahl der bisher absolvierten Einsätze, Profession, Art der Arbeitsstelle und falls vorhanden, mitausreisende Partner/Familie von Interesse.

6.3 Auswertung und Datenanalyse

Im ersten Schritt wurden die Interviews transkribiert unter Zuhilfenahme der Transkriptionssoftware f4transkript¹². Bei den dabei angewandten Transkriptionsregeln¹³ handelt es sich um eine leicht adaptierte Version der Vorschläge von Dresing und Pehl (Dresing & Pehl, 2017). Die anonymisierten Interviews wurden mithilfe der Software MAXQDA 2018 ausgewertet. Die Auswertung der Leitfrageninterviews orientiert sich am Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (Gläser & Laudel, 2010; Kuckartz, 2018). Die Interviews wurden in Erzählkategorien strukturiert, die deduktiv-induktiv entwickelt wurden. Dabei wurden folgende Schritte durchgeführt

- 1) Zunächst wurden Hauptkategorien, die sich an den Forschungs- und Leitfragen orientieren, entwickelt (deduktive Kategorienentwicklung).
- 2) Alle Transkripte wurden gründlich gelesen, dabei wurden Erzählpassagen den Hauptkategorien zugeordnet. Unklare, interessante oder Stellen mit neuen thematischen Inhalten wurden markiert. Zu jedem Interview wurde eine kurze Zusammenfassung notiert und als Memo gespeichert.

¹² www.audiotranskription.de

¹³ Siehe Anhang, S.122

- 3) Zwei Interviews wurden von der Autorin kodiert und den Hauptkategorien zugeordnet. Anschließend wurde dieser Schritt von einer zweiten Person ebenfalls vollzogen. Unstimmigkeiten wurden besprochen, Kategorien klarer definiert und neue Kategorien aus dem Material generiert (induktive Kategorienentwicklung). Am Ende dieses Arbeitsschritts stand ein Kodierset mit Kategorien und Subkategorien und einer hohen Trennschärfe. Diese sorgte dafür, dass Textstellen nur einer der ausgearbeiteten Kategorien zugeordnet werden konnten.
- 4) Alle Interviews wurden mit dem entstandenen Kodierset kodiert. Die einzelnen Codes wurden Subkategorien zugeordnet.
- 5) Um inhaltsanalytische Gütekriterien sicherzustellen, wurde das gesamte Material nach abgeschlossener Kodierung und Kategorisierung nochmals mit dem finalen Kategoriensystem¹⁴ abgeglichen und zur Validierung von einer zweiten Person kodiert.

6.4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviewstudie detailliert dargestellt. Die Kernthemen werden dabei in die Phasen vor, während und nach dem Einsatz gegliedert. Manche Themenbereiche lassen sich nicht sauber nach Zeitpunkten trennen und umfassen verschiedene Phasen des Einsatzes.

Nach dem Prozess der Kodierung und Kategorisierung der Transkripte kristallisierten sich insgesamt 21 Hauptkategorien und 146 Unterkategorien heraus. Der Kategorienbaum ist im Anhang ab Seite 119 einsehbar. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt an Hand der charakteristischen Haupt- und einiger Unterkategorien. Zur Veranschaulichung der Kategorien dienen Zitate¹⁵, die als Ankerbeispiele¹⁶ in Kästen hervorgehoben sind. Bei der Darstellung der Zitate handelt es sich um gesprochene Sprache, die jedoch zur besseren Lesbarkeit von Versprechern, Dopplungen, Füllwörtern und dergleichen bereinigt wurden. Aufgrund der hohen Sensibilität der Daten werden die Transkripte dem Leser nicht komplett, sondern nur in Auszügen, die keine Rückschlüsse ermöglichen, zugänglich gemacht.

Zwei Interviews wurden jeweils von einer zweiten Person zur Validierung des Kategoriensystems unabhängig kodiert und kategorisiert. Im ersten Durchlauf lag die Inter-coder-Übereinstimmung bei 62%¹⁷, was nach Creswell et al. (Creswell, Hanson, Clark Plano & Morales, 2007) bereits als solide Übereinstimmung einzustufen ist. Nach einem Abgleich und Klärung von Differenzen im Analyseprozess verringerte sich die Diskrepanz zwischen den Codern und der Wert der Übereinstimmung lag bei 86% für die vergebenen Codes. Diese

¹⁴ Siehe Anhang, S. 124

¹⁵ Aufgrund der hohen Sensibilität der Daten werden die Transkripte dem Leser nicht komplett, sondern nur in Auszügen zugänglich gemacht. Diese Maßnahme dient der größtmöglichen Anonymisierung der Aussagen.

¹⁶ Unter Ankerbeispielen versteht Mayring „konkrete Textstellen, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollten“ (Mayring 2003, S.83).

¹⁷ Auf die Berechnung eines bereinigten Übereinstimmungsmaßes wie Cohens Kappa wurde an dieser Stelle verzichtet, da in der qualitativen Forschung der Fokus auf der prozesshaften Verbesserung des Kategoriensystems liegt, statt auf der Angabe eines statischen Maßes. Hinzu kommt, dass in der Literatur der Mehrwert einer Bereinigung von zufälligen Übereinstimmungen bei der Analyse von Interviews kritisch diskutiert wird und wenig deutlich scheint (vgl. Creswell, Hanson, Clark Plano und Morales (2007), Rössler (2017)).

Interrater-Reliabilität sprach für ein valides Kategoriensystem und intersubjektiv nachvollziehbare Ergebnisse.

Bei der Darstellung der Ergebnisse wird weitmöglich auf die Angaben von Häufigkeiten verzichtet, da die qualitative Wiedergabe der Inhalte im Vordergrund steht. Werden numerische Häufigkeiten angegeben, dient dies Überblickszwecken. Die beschreibenden Adjektive wie beispielsweise „viele“, wurden gewählt, um dem Leser einen Eindruck der Häufigkeiten zu vermitteln, ohne eine konkrete Zahlenangabe in den Fokus zu rücken, da diese keinerlei repräsentativen Charakter hätte. Die Adjektive wurden dabei wie folgt zugeordnet:

Adjektiv	Anzahl der Angaben
<i>wenige</i>	1-3 Interviewte
<i>manche</i>	4-6 Interviewte
<i>einige</i>	5-8 Interviewte
<i>viele</i>	10-12 Interviewte

Tabelle 8: Verbale Deskriptoren der Häufigkeit

Die Übersichtstabelle 9 auf der folgenden Seite stellt relevante Charakteristika der befragten Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter dar und bietet einen Überblick über die Stichprobe. Aus jeder der drei Länderkategorien wurden jeweils vier Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen interviewt. Es ist aufgeführt, ob mitausreisende Partner (MAP) die Fachkraft begleitet haben und der wievielte Einsatz dieser Art von der Fachkraft durchgeführt wurde. Als weitere relevante Informationen wurden die Einsatzdauer, sowie eventuell Einsatzabbruch, die erlebten und benannten Kernbelastungen und erlebte kritische Ereignisse aufgenommen. Zuletzt wurden die Verbesserungswünsche für die Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen auf Schlagworte verdichtet.

	Länder- kat.	Einsatz- nr.	MAP	Einsatzdauer/ Abbruch	Hauptbelastungskategorie (max. 3)	Critical In- cident	Verbesserungs- wunsch
AMA1	1	1	ja	2 Jahre, abgebrochen	Strukturelle Schwierigkeiten Hohe Arbeitslast Konflikt mit Führungskraft	nein	Ansprechpartner in Kri- sen Weiterbildungen
AMA2	1	1	nein	3 Jahre	Unklare Rolle Konflikt mit Führungskraft	nein	Verbindliche Stellenbe- schreibung Schlichtung, Mediation
AMA3	1	2	ja	3 Jahre	Hohe Arbeitslast Critical Incident	ja	Ansprechpartner in Kri- sen niederschwellige Ange- bote
AMA4	1	1	nein	2 Jahre	Strukturelle Schwierigkeiten Unklare Rolle Hohe Arbeitslast	nein	Umfassendere Vorberei- tung
AMA5	2	2	nein	1 Jahr, abgebrochen	Dauerhafte Bedrohungslage Critical Incident	ja	Supervision Sensibilisierte Füh- rungskräfte
AMA6	2	1	nein	3.5 Jahre	Hohe Arbeitslast Kein Freizeitausgleich	ja	Keine Angabe
AMA7	2	1	ja	3 Jahre	Konflikt mit Partner Hohe Arbeitslast	nein	Betreuung der Partner Rollenklärung
AMA8	2	2	nein	2.5 Jahre	Unklare Rolle Strukturelle Schwierigkeiten Critical Incident	ja	Intensivere Vorbereitung Sensibilisierte Füh- rungskräfte
AMA9	3	3	nein	3 Jahre	Dauerhafte Bedrohungslage Critical Incident	ja	Bessere Betreuung im Krisenfall
AMA10	3	1	nein	2 Jahre, abgebrochen	Unklare Rolle Hohe Arbeitslast Kein Freizeitausgleich	ja	Niederschwellige Unter- stützung
AMA11	3	1	nein	1.5 Jahre, abgebrochen	Dauerhafte Bedrohungslage Hohe Arbeitslast Konflikt mit Führungskraft	ja	Verbindliche Stellenbe- schreibung Ansprechpartner
AMA12	3	2	nein	3 Jahre	Dauerhafte Bedrohungslage Kein Freizeitausgleich	nein	Umfassendere Betreu- ung

Tabelle 9: Übersicht Interviewpartner

6.4.1 Vor Einsatz

Dauer und Anzahl der Einsätze

Für sieben der befragten Fachkräfte war der vergangene Auslandseinsatz der erste dieser Art. Fünf Fachkräfte hatten bereits Erfahrungen als Auslandsfachkräfte gesammelt und einen Einsatz von mindestens einem Jahr absolviert. Die Auslandseinsätze dauern meist zwei bis drei Jahre und sind an die jeweilige Projektlaufzeit im Einsatzland gebunden. Die Interviewten waren ein bis dreieinhalb Jahre im Einsatz (s. Tabelle 9), vier der Befragten hatten ihren Einsatz vorzeitig beendet.

Motivation für Einsatz

Die angesprochenen Gründe und Motivationen für Auslandseinsätze ließen sich in drei Unterkategorien unterteilen. Grundsätzlich bestand unter den Befragten ein hohes inhaltliches **Interesse** an der Arbeit und den fremden Kulturen. Die Fachkräfte berichteten, dass sie vor Ausreise ihren Einsätzen positiv entgegengesehen hatten. Die Freude auf den Auslandseinsatz und die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln, standen dabei im Vordergrund.

Die Entscheidung für eine Stelle im Ausland wurde weiterhin maßgeblich durch die Aussicht auf bessere **Karrierechancen** im Anschluss an den Auslandsaufenthalt beeinflusst. Manche Interviewpartner und –partnerinnen benannten den Auslandseinsatz als Bedingung für ihre weitere Karriere bei der GIZ.

„Ja, das ist schon so, dass es ohne (Auslandseinsatz, Anm. d. Rede) nicht geht. Und da wird dann schon auch verglichen, wo warst du. Ist ja auch irgendwie klar in dem Business. Das definiert einen dann auch.“ (AMA 6)

Idealismus und der Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit spielten für die meisten Fachkräfte eine Rolle, wurden jedoch meist nicht als zentrale Motivation angegeben. Es schien sich um eine Grundhaltung zu handeln, die für viele der Fachkräfte selbstverständlich war und die sie überhaupt erst in diesen Arbeitsbereich gebracht hatte.

In manchen Interviews klang an, dass Fachkräfte sich aus einer wahrgenommenen Alternativlosigkeit für den nächsten Auslandseinsatz entschieden hatten. Eine Gesprächspartnerin zog den Auslandseinsatz einem inhaltlich weniger attraktiven Angebot an einem deutschen Standort vor. Für einen Befragten stellte der Auslandseinsatz in einem Einsatzland mit hoher Risikostufe und den damit verbundenen Erholungszeiten eine bessere Vereinbarkeit in seiner aktuellen Familiensituation dar. Manche Fachkräfte hatten nach der Rückkehr aus einem Auslandseinsatz Schwierigkeiten, im deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich wieder einzugliedern. Für diese Fachkräfte konnte ein erneuter Auslandseinsatz attraktiv wirken.

„Viele gehen dann in den nächsten Einsatz, einfach weil sie nicht mehr so richtig Fuß fassen.“ (AMA 10)

Vorbereitung

Unter die Kategorie Vorbereitung fielen einerseits die **fachliche Vorbereitung** auf die konkrete Stelle, die im Ausland angetreten werden sollte, wie beispielsweise Sprachkurse oder Sicherheitstrainings, aber auch die **persönliche Vorbereitung** auf den Auslandseinsatz. Die berufsbezogene Vorbereitung auf ihren Einsatz schilderten die meisten Fachkräfte nur auf Nachfrage und maßen dieser recht wenig Bedeutung bei. Meist handelte es sich um einen oder mehrere Kurse der Akademie für internationale Zusammenarbeit (AIZ), aus den Bereichen persönliche und soziale Kompetenzen, Fachkompetenzen und Management. Vier der Interviewten gaben an, keinerlei Vorbereitung durchlaufen zu haben.

Im Rahmen der Vorbereitung nahmen einige Fachkräfte an Kursen zu Themen wie Stress, Belastung und Trauma im Auslandseinsatz der AIZ teil. Die Sensibilisierung für diese Themen und deren Bewertung war unter den Fachkräften jedoch sehr unterschiedlich. Vor allem zu Beginn der Auslandseinsätze hielten einige Fachkräfte diese Schulungen eher für unnötig.

„Ich hätte mir niemals denken können, dass das für mich ein relevantes Angebot ist. Also dass ich in einer Situation bin, dass ich das jemals brauche. Ehrlich gesagt, als ich hier angefangen habe, war das so, okay Einführung, Personal und Projektmanagement und Finanzen und Stress und Stressmanagement und Arbeitsbelastung und da gibt's COPE. Das war so der ja ja bla bla Teil der Vorbereitung. Okay, setz ich mich hin, weil ich muss, aber das brauch ich nicht.“ (AMA 1)

Viele Fachkräfte gaben an, vor Beginn ihrer Einsätze über wenige **Informationen** bezüglich der neuen Stelle verfügt zu haben. Zwei Fachkräfte kannten ihren Arbeitsort und die dortige Dienststelle aus vorigen Projekten oder Kooperationen. Kontakt und Austausch mit zukünftigen Kollegen und Kolleginnen und/ oder den Vorgesetzten fand vorab meist nur eingeschränkt statt.

Die persönliche Vorbereitung auf den Stellenantritt im Ausland stand für die Interviewten meist im Vordergrund. Vor der Ausreise war eine hohe Anzahl an organisatorischen Fragen zu klären, der Umzug musste vorbereitet werden, bei mitausreisenden Familienmitgliedern wurden die Suche nach geeigneten beruflichen Optionen, Schul- und Betreuungsplätzen zu einer Zusatzbelastung.

„Mein Partner stand da voll hinter mir, aber als das dann immer näherkam, wurde uns klar, was für ein gigantischer logistischer Aufwand diese Entscheidung bedeutet. Meine Kinder fanden das nicht nur toll, wir haben viele Abende mit Diskussionen verbracht und es hat sehr viel Zeit gekostet, alles zu managen und alle einigermaßen zufrieden zu machen.“ (AMA 7)

6.4.2 Während Einsatz

Während des Auslandseinsatzes waren die Fachkräfte vielfältigen Beanspruchungen ausgesetzt, die sich grundsätzlich in die Bereiche Arbeitsleben und Privatleben unterteilen lassen. Manche Faktoren beeinflussten sowohl das Arbeits-, wie auch das Privatleben. In die-

sen Fällen wurden sie dem Bereich zugeordnet, der ihren Erzählungen nach einen größeren Einfluss auf die Auslandsmitarbeiter hatte. Zusätzlich war die wahrgenommene Unterstützung während des Auslandseinsatzes von großem Interesse. Hierunter fielen institutionelle Angebote wie Coachings ebenso wie informelle und private Unterstützungssysteme.

6.4.2.1 Belastung & Beanspruchung im Beruf

Arbeitsbelastung

Die Kategorie Arbeitsbelastung umfasste sowohl die Arbeitszeit, als auch die Menge und Art der Aufgaben und wahrgenommene Fehlbelastungen aufgrund der Arbeit. Grundsätzlich wurde die Arbeitslast von den Befragten als sehr hoch beschrieben. Die geleistete Wochenarbeitszeit wurde als weit über dem Durchschnitt¹⁸ angegeben.

„Ich schätze jetzt mal 12 Stunden, in Hochzeiten aber oft an sechs Tagen. Also das hat definitiv sehr großen Raum eingenommen und fertig war man eigentlich nie.“ (AMA 9)

Die Menge an Aufgaben war groß und schien dafür zu sorgen, dass die Fachkräfte das Gefühl hatten, nicht fertig zu werden. Als positiv wurde die inhaltliche Vielfalt an Aufgaben genannt, was sich positiv auf die Leistungsbereitschaft der Fachkräfte auswirkte. Dazu trug auch das hohe Verantwortungsgefühl bei, das die Fachkräfte beschrieben. Überstunden und eine hohe Arbeitsdichte wurden mehrheitlich als normal verstanden. Die Fachkräfte berichteten einheitlich von hoher Leistungsbereitschaft und hohem Engagement der Auslandsmitarbeiter der GIZ.

„Es ist jetzt nicht so, dass man da ausgebeutet wird. Das ist so eine Mischung aus hoher Leistungsbereitschaft, oft fehlenden Alternativen im Gegensatz zu Deutschland, wo du immer Pläne für den Feierabend hast und dann das Umfeld, die anderen leisten auch.“ (AMA 2)

Überstunden wurden oftmals nicht abgebaut oder Urlaub nicht genommen. Als Gründe wurden zu viele Aufgaben, Projekte, zu wenige Mitarbeiter, Deadlines, Anträge um Folgefinanzierungen und der Wunsch, Kollegen nicht alleine zu lassen, angegeben. Auch die gefühlte Verantwortung wurde sehr hoch angegeben.

„Ich hab dann jetzt nach Beendigung des Einsatzes erstmal 60 Urlaubstage abgebaut, die sich dann so letztes Jahr aufgestaut hatten. Das Urlaubsdepot ist immer weiter angeschwollen, aber letztes Jahr war es dann eklatant, da hatte ich eigentlich nicht mehr das Gefühl, dass ich es noch alleine lassen kann, vor Ort.“ (AMA 1)

Erst bei Überschreiten eines kritischen Punktes wurde die Leistungsbereitschaft überschritten und die Fachkräfte litten unter Fehlbelastungen. Wo genau dieser kritische Punkt lag, war individuell sehr unterschiedlich. Manche Fachkräfte beschrieben den Prozess als schleichend und gaben an, erst im Nachhinein erkannt zu haben, dass sie im Einsatz über ihre Grenzen hinaus gegangen waren und ihre Gesundheit und ihr Privatleben vernachlässigten.

¹⁸ Bei Vollzeitbeschäftigten lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland im Jahr 2018 bei ca 41 Stunden/Woche (Statistisches Bundesamt 2019).

sigt hatten. Acht der Befragten gaben an, dass die hohe Arbeitszeit eine dauerhafte Überlastung dargestellt habe. Die daraus resultierende Fehlbelastung wird von den Fachkräften mit Erschöpfung und Burnout beschrieben.

Organisationsübergreifende Zusammenarbeit

In dieser Kategorie wurden alle Beschreibungen der Befragten gesammelt, die die Zusammenarbeit mit Projektpartnern zwischen verschiedenen Organisationen betrafen. Fast alle Interviewte beschrieben die organisationsübergreifende Zusammenarbeit mit Ministerien, Projektpartnern oder NGOs aufgrund von Abstimmungsschwierigkeiten und teilweise kulturell bedingter Unterschiede als besonders herausfordernd und belastend. Diese Schwierigkeiten bestanden sowohl auf der Mikroebene, zwischen einzelnen Kontaktpersonen, als auch auf der Makroebene zwischen Organisationen.

Viele Auslandsfachkräfte schilderten die unterschiedlichen Ansprüche, denen sie von verschiedenen Seiten ausgesetzt waren und die nicht immer überein gebracht werden konnten. Diese Dissonanzen sind für einige Fachkräfte schwer zu ertragen, da sie sich gleichzeitig für das Gelingen beziehungsweise Scheitern des Projektes verantwortlich fühlten.

„Jetzt ist das natürlich oft schwierig, da allen gerecht zu werden. Man wird aufgerieben zwischen den Vorgaben aus deutscher Sicht, den Deadlines, die mir als AMA vorgegeben werden und wo ich Druck kriege und dann den Gegebenheiten vor Ort. Dem Sachbearbeiter im Ministerium ist meine Deadline ziemlich wurscht. Dann fehlt ein Teil im Bericht vom Projektpartner und wir kommen in Teufelsküche.“ (AMA 7)

Viele Arbeitsprozesse, die die Zusammenarbeit zwischen der eigenen und den lokalen Organisationen oder weiteren Kooperationspartnern und Geldgebern erforderten, wurden als stark verlangsamt und von Strategien und politischem Kalkül geprägt beschrieben und dadurch als frustrierend erlebt. Die Fachkräfte brauchten viele Ressourcen, um diese organisationsübergreifende Zusammenarbeit aufrecht zu erhalten und erlebten dies als hohe bürokratische Hürden, die die tatsächlichen Aufgaben oftmals blockierten. Kulturelle Unterschiede konnten die Zusammenarbeit teilweise zusätzlich erschweren. Eine AMA beschrieb im Gegensatz zu ihren nationalen Kollegen und Kolleginnen große Schwierigkeiten, als Fachperson und Projektmitarbeiterin anerkannt und in Arbeitsprozesse einbezogen zu werden.

„Im Gegensatz zu vielen anderen Einsatzländern wollen die Nationalen wirklich alles selber machen, was ja auch richtig ist. Sie haben sehr, sehr hohes Selbstbewusstsein. Es sind IHRE Projekte, es ist nicht das deutsche Projekt, es ist nicht das Projekt der GIZ, es ist das Projekt des Umweltministeriums. Und als Ausländer oder als Deutscher braucht man sehr, sehr lange, um akzeptiert zu werden oder um das Vertrauen so weit zu bekommen, dass man sich auch fachlich einbringen darf oder überhaupt einbringen darf.“ (AMA 7)

Führung

Für alle befragten Fachkräfte spielte ihre Führungskraft eine wichtige Rolle während ihres Auslandsaufenthaltes. Positive Berichte stellten die Unterstützungs- und Entlastungsfunktion heraus, die die Führungskräfte einnehmen konnten. Einige Befragte berichteten, dass

ihre Vorgesetzten explizit auf Weiterbildungen und Angebote wie Coachings geachtet hätten und Erholungszeiten eingehalten wurden. Eine Führungskraft verstand ihren Vorgesetzten als Mentor, mit dem sie fachliche Fragen besprechen konnte und ihr konstruktives Feedback zu ihrer beruflichen Entwicklung gab. Gutes Arbeitsklima wurde maßgeblich mit der Führungskraft in Verbindung gebracht. Auslandsmitarbeiter, die im Krisen- und Konfliktfall Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erfahren hatten, schätzten dies sehr.

Führungskräfte unter den Befragten äußerten sich kritisch zu den mangelnden Möglichkeiten zur Fortbildung. Vor allem jüngere Fachkräfte, die erstmals eine Stelle mit Führungsverantwortung ausfüllen sollten, hätten sich hier Unterstützung gewünscht. Dabei lag das Problem in zwei Fällen nicht an mangelnden Angeboten, sondern an der zeitlichen Passung, diese wahrzunehmen, da die Stellen kurzfristig angetreten worden waren.

„Also es gab für mich keine internen Möglichkeiten an solchen Schulungsangeboten teilzunehmen. Das hatte ich auch thematisiert. Das Problem hatten natürlich eigentlich alle Durchführungsverantwortlichen vor Ort. Die meisten von denen hatten keine Führungserfahrungen.“ (AMA 1)

Konflikte mit Vorgesetzten waren in den Interviews ein sehr präsent Thema und wurden von acht Befragten geschildert. Die Klassifizierung der genannten Kritikpunkte ist in Tabelle 10 zu sehen. Mangelnde fachliche oder persönliche Wertschätzung wurde dabei von drei Befragten genannt. Kritik wurde vor allem an Führungskräften geäußert, die sich nicht wertschätzend verhielten und keinerlei Unterstützung im Krisenfall boten. Auch in den anderen Fällen wurde der Arbeitsalltag massiv durch die Konflikte zwischen den Fachkräften und ihren Vorgesetzten beeinflusst.

Kritisiertes Verhalten	Anzahl an Nennungen
Mangelnde fachliche oder persönliche Wertschätzung	3
Autokratischer Führungsstil	2
Mangelnde Unterstützung im Krisen-/Konfliktfall	4
Ungeeignete Führungsperson	2
Unpassendes Verhalten: Sucht, Cholerisches Verhalten, o.ä.	2
Laissez-faire Führungsstil, mangelnde Führung	1
Mobbing	1

Tabelle 10: Kritik am Führungsstil

Mangelnde fachliche oder persönliche Wertschätzung wurde von drei Fachkräften geschildert. Einen autokratischen Führungsstil ihres Vorgesetzten verbunden mit geringem Handlungsspielraum und mangelnder Offenheit für neue Impulse beschrieben zwei AMAs. Unzureichende Unterstützung bei Problemen im Arbeitsalltag und in Krisen- oder Konfliktfällen

beschrieb ein Drittel der Befragten. Vor allem in Krisenfällen hatte dieses mangelnde Unterstützungsverhalten negative Folgen. Ihre Vorgesetzten als ungeeignet oder überfordert erlebten zwei Befragte. Unpassendes Verhalten, wie anzügliche Bemerkungen, erhöhter Alkoholkonsum oder cholerische Verhaltensweisen beschrieben ebenfalls zwei Fachkräfte. Eine Person war während ihres Auslandseinsatzes Mobbing durch ihre Führungskraft ausgesetzt.

Die Konflikte hatten in zwei Fällen aus Sicht der Interviewten den Abbruch des Einsatzes ursächlich zur Folge und trugen in einem weiteren Fall in Kombination mit einem kritischen Ereignis zum vorzeitigen Ende des Einsatzes bei. Neben Kritik am Führungsstil, wurde ebenfalls nicht vorhandene Führung thematisiert. Unbesetzte Stellen oder unorganisierte und zeitlich verzögerte Übergaben von Leitungspositionen hatten in diesen Fällen Schwierigkeiten für die Teams im Einsatzland zur Folge.

Krisenmanagement, Sicherheit, Ausstattung

Die Kategorie Krisenmanagement umfasste alle Aspekte des formalen Krisenmanagements sowie Sicherheitsvorkehrungen die seitens des Arbeitgebers für die Auslandsmitarbeiter implementiert wurden. Von besonderem Interesse sind an dieser Stelle die Wirkungen dieser Maßnahmen auf die Fachkräfte. Spezielle Ausstattung und Maßnahmen zum Schutz, wie beispielsweise Wachpersonal, gepanzerte Fahrzeuge, Sicherheitsüberprüfungen von nationalem Personal, konnten das Gefühl für Sicherheit der Fachkräfte erhöhen. Diese Beobachtung hing stark vom jeweiligen Einsatzort der Mitarbeiter ab. Die Fachkräfte aus Risikoländern der Kategorie 1 und der weniger stark betroffenen Länder aus Kategorie 2 äußerten sich weitgehend positiv zu den getroffenen Sicherheitsvorkehrungen und empfanden die Fürsorgepflicht des Unternehmens ausreichend erfüllt. Ihnen gab das formale Krisenmanagement die Sicherheit, dass im akuten Notfall adäquate Maßnahmen eingeleitet werden würden.

„Uns ist allen klar, die absolute Sicherheit gibt es nicht, aber ansonsten hatte ich immer das Gefühl, dass ich mich auf das System verlassen kann und es für den Ernstfall funktionierende Abläufe gibt.“ (AMA 12)

Lag eine hohe Sicherheitsgefährdung vor, wie in einigen Ländern der Kategorie 2 und in den Kategorie 3 Ländern, konnten diese Maßnahmen das Unsicherheitsgefühl jedoch nicht mehr ausreichend kompensieren. In einigen Fällen entwickelten die Befragten im Gegenteil eine hohe Sensibilität für Gefährdungslagen und die Schwächen des Systems. Das führte zu erhöhter Anspannung und dauerhaftem Bedrohungsgefühl.

„Letztendlich warten wir darauf, dass etwas passieren wird. Wir sind mittlerweile unmittelbar Ziel und es wird etwas passieren. Es gab schon Anschläge, Entführungen und bislang hatten wir im Großen und Ganzen Glück. Aber da hilft keine Mauer und keine Söldner, dann wird eben mehr Sprengstoff besorgt oder der Söldner bestochen. Wenn man schaden will, schafft man das.“ (AMA 9)

Strukturelle Bedingungen

Unter der Kategorie strukturelle Bedingungen wurden alle Beschreibungen gesammelt, die beispielsweise die Infrastruktur im Einsatzland oder am Arbeitsplatz betrafen. Hierunter fielen Aspekte wie die Internetverbindung, die medizinische Versorgung, die Verkehrsanbindung, Wohnbedingungen, aber auch Einschränkungen bezüglich der Sicherheit. Diese Kategorie bewegte sich zwischen den Bereichen Arbeits- und Privatleben, da die strukturellen Bedingungen sich auf beide Bereiche niederschlugen. Da die Fachkräfte die strukturellen Bedingungen vorrangig auf ihre Arbeitsbedingungen bezogen darstellten, wurde die Kategorie unter dieses Kapitel gefasst.

Grundsätzlich waren die Mitarbeiter sich einig, dass sie während ihrer Einsätze aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur GIZ auf eine privilegierte Infrastruktur zurückgreifen konnten. Nichtsdestotrotz berichteten die Fachkräfte über Einschränkungen. Zwei Fachkräfte berichteten über regelmäßige Probleme mit der Internetverbindung, was ihnen den Kontakt zu Freunden und Familie stark erschwerte. Auch Mängel des lokalen Gesundheitssystems berichteten zwei Fachkräfte als Unsicherheitsfaktor. Der mitausgereiste Partner einer Fachkraft erkrankte während des Auslandsaufenthaltes schwer und die Behandlung verzögerte sich aufgrund der örtlichen Gegebenheiten ebenso wie die Ausreise. Die weitaus größte Einschränkung stellen sicherheitsbedingte Restriktionen, wie beispielsweise eingeschränkte Zeiten für den Aufenthalt in der Öffentlichkeit, dar.

„Dass es diese Sperrzeiten gab, zu denen wir nicht draußen sein sollten, das hat meine Freizeit nochmal ein ganzes Stück mehr eingeschränkt. Da war dann kein Treffen mit Bekannten mehr möglich, dabei hätte ich genau das gebraucht.“ (AMA 8)

Einschränkungen im Lebens- und Arbeitsalltag waren für die Fachkräfte sehr unterschiedlich gut zu ertragen. Zwei Fachkräfte, die in einer bewachten Wohnanlage lebten und auch bei Erledigungen außerhalb der bewachten Anlage massive Sicherheitsvorkehrungen ergreifen mussten, fühlten sich mit fortschreitender Einsatzdauer zunehmend niedergeschlagen und isoliert. Eine andere befragte Person kam mit ähnlichen Bedingungen gut zurecht, da sie sich sehr klar bewusst machte, dass dieser Zustand vorübergehend sei und sie grundsätzlich jederzeit ausreisen könnte. Waren die Wohnbedingungen sehr stark von der allgemeinen Sicherheitslage betroffen, hatte dies meist Einfluss auf die Fachkräfte. Eine Fachkraft, die unter höchsten Sicherheitsvorkehrungen in einem Compound lebte, berichtete über vielfältige Auswirkungen der absoluten Isolation und das Gefühls des Eingesperrtseins auf die Gemütszustände von sich selbst und ihren Kollegen.

6.4.2.2 Belastung & Beanspruchung im Privatleben

Mangelnde Trennung von Arbeit und Privatleben

In Folge der unter 6.4.2.1 beschriebenen hohen Arbeitszeiten litten die Auslandsfachkräfte oftmals unter einem Freizeitmangel. Mindestens genauso schwer wog in diesen Arbeits-

kontexten jedoch die Erschwernis, Arbeit und Freizeit überhaupt trennen und Freizeit befriedigend füllen zu können. Diese Kategorie umfasste daher viele Beschreibungen der Auslandsmitarbeiter, die über Schwierigkeiten im Work-Life-Balance Bereich sprachen.

Je nach Einsatzkontext beschrieben die Fachkräfte eine höhere Schwierigkeit, Arbeit und Freizeit trennen zu können und Freizeit erholsam verbringen zu können. Häufig kam es zu Konstellationen, in denen Kollegen das vorrangige soziale Umfeld bildeten. Im Extremfall kam es dazu, dass Fachkräften keine Trennung zwischen Arbeits- und Wohnort möglich war, da sie aus Sicherheitsgründen in sogenannten Compounds lebten und arbeiteten.

„Also ich hatte eine Situation, dass ich mit meinem Chef das Bad und das Klo geteilt hab.“ (AMA 9)

Diese spezielle Lebenssituation stellte die Fachkräfte vor besondere Herausforderungen und barg erhöhtes Konfliktpotential, da es wenig Ausweichmöglichkeiten gab und das Wohn- und Arbeitsumfeld nicht verlassen werden konnte. Bei persönlichen Differenzen stellten diese Konstellationen eine enorme Belastung für die Betroffenen dar.

Aufgrund der Lebenssituation im Einsatzland war die Freizeitgestaltung oftmals stark eingeschränkt und manche Tätigkeiten, die die Fachkräfte vor ihrem Auslandseinsatz in der Freizeit ausgeübt hatten, waren nicht mehr möglich. Ein häufig genanntes Beispiel war hier Sport, der vor allem für Frauen schwerer umsetzbar wurde. Eine befragte Person entdeckte Joga Onlinetutorials als gute Alternative, mit der sie auch zu Hause Sport machen konnte.

„Sport hat mir als Ausgleich total gefehlt. Ich gehe sehr gerne laufen, laufe auch Marathon. Aber jetzt kann ich ja nicht eben meine Schuhe schnüren und durchs Township joggen.“ (AMA 5)

Auch unbefangene Treffen mit Freunden fehlten vielen Fachkräften in ihrer Freizeit. Sie taten sich schwer, ein soziales Umfeld außerhalb der International Community aufzubauen, Freunde und Anschluss im Einsatzland zu finden.

„Jetzt weiß ich ja von vorneherein, dass ich nur eine begrenzte Zeit hier bin, da schließt man nicht so leicht Freundschaften. Und irgendwie ist es auch nicht so einfach wie in Deutschland, man fragt sich oft, warum die Einheimischen mit einem Deutschen befreundet sein wollen.“ (AMA 5)

Diese mangelnden Freizeitmöglichkeiten führten dazu, dass eine große Anzahl der Befragten sich unzufrieden bezüglich ihrer Freizeit äußerte. Als häufige Beschäftigungsmöglichkeiten wurden in diesen Situationen Filme schauen und Schlafen genannt. Zwei Befragte beschrieben einen Teufelskreis, der sie noch mehr arbeiten ließ, da sie ohnehin nicht wussten, was sie mit ihrer freien Zeit anfangen sollten. Die Folge war in beiden Fällen eine hohe Fehlbelastung und Unzufriedenheit.

Partnerschaft, Familie & Freunde

Die Kategorie umfasste sämtliche privaten sozialen Beziehungen der Fachkräfte, die sowohl Ressource wie Belastungen darstellen konnten. Es konnte unterschieden werden zwischen mitausreisenden Partnern (MAP) und Kindern und den daheim gebliebenen Familienangehörigen und Freunden.

Fachkräfte mit MAP und gegebenenfalls weiteren Familienmitgliedern hatten einerseits einen wichtigen Teil ihres sozialen Umfeldes im Einsatzland weiterhin um sich, was einen wichtigen protektiven Faktor darstellen konnte. Gleichzeitig standen diese Fachkräfte oftmals vor der besonderen Herausforderung, sich mit der Familie in einem neuen Umfeld zu integrieren, in dem jedes Familienmitglied wieder seinen Platz finden musste. Kinder mussten unter Umständen neu eingeschult werden, Partner wollten einer eigenen beruflichen Tätigkeit nachgehen, Betreuungsmöglichkeiten mussten gefunden werden. Diese neue Strukturierung und gemeinsame Erlebnisse ließen einige Familien enger zusammenrücken, für manche stellte diese Herausforderung große Schwierigkeiten dar. Bei einer befragten Fachkraft kam es in der Zeit des Auslandsaufenthaltes zu der Trennung vom Partner. Viele Partner und Partnerinnen der Auslandsfachkräfte stellten die Situation im Einsatzland vor besondere Herausforderungen, da sie oftmals keiner Beschäftigung nachgingen und dementsprechend weniger Anbindung an das neue Umfeld hatten.

„Da mussten dann Rollen in der Beziehung ganz neu ausgehandelt werden. Also dass er plötzlich nur zuhause war, und ich eigentlich den ganzen Tag weg war und wenig Zeit für ihn hatte und wenn ich dann zuhause war, eben auch sehr müde war oft und angespannt und frustriert.“ (AMA 7)

Dieses neue Ungleichgewicht belastete einige Fachkräfte in ihren Beziehungen und erschwerte die Zeit im Auslandseinsatz, da sie beispielsweise das Gefühl hatten, sich um ihren Partner kümmern zu müssen oder ein schlechtes Gewissen hatten, wenn sie lange arbeiteten. Mitreisende Partner wurden mehrfach als wichtige Ressource und Unterstützung erwähnt. Vor allem in Konfliktsituationen stellten die Partner für die Fachkräfte eine Entlastung dar. Gemeinsam verbrachte Freizeit war ebenfalls ein oft genannter Vorteil.

Fachkräfte, die alleine ausreisten, fühlten sich mehrheitlich ungebunden und äußerten oft die einerseits wichtige Unterstützung durch Familie und Freunde aus dem Heimatland und gleichzeitig die Schwierigkeiten, die mit den Kontakten in der Ferne einhergingen. Teilweise benannten sie große Schwierigkeiten, über die lange Zeit ihrer Abwesenheit in regelmäßigem Kontakt mit Freunden und Familie zu bleiben. Zwei Fachkräfte gaben an, dass sie das Gefühl hatten, Erlebtes nicht richtig vermitteln zu können und sich immer weniger zu sagen zu haben.

„Auf Dauer hält fast keiner diese ganzen Skype Dates aufrecht, das ist für beide Seiten anstrengend, erst recht mit Zeitverschiebung. Und die meisten Beziehungen verflachen da auf die Dauer.“ (AMA 4)

Eine befragte Fachkraft gab an, Erwartungsdruck in ihrem sozialen Umfeld ausgesetzt gewesen zu sein. Sie war in einem Hochrisikogebiet eingesetzt und Familie und Freunde fragten oft nach besonders gefährlichen Situationen, oder nach Berichten in den Medien, ob sie davon betroffen gewesen sei. Die Fachkraft verstand dies zwar als Interesse und Sorge, empfand aber zunehmend Widerwillen gegenüber der Sensationslust ihres Umfeldes und musste diese Erwartungen mehrfach enttäuschen.

„Und da gibt es dann diese Erwartungshaltung von den Daheimgebliebenen, die warten dann auf Heldengeschichten, die haben sich Sorgen gemacht und dann musst du sagen, dass du eigentlich nichts gemacht hast, du bist ja noch nicht mal raus gekommen.“ (AMA 9)

Akkulturationsschwierigkeiten

Der Vollständigkeit halber wurde die Kategorie „Akkulturationsschwierigkeiten“ in die Betrachtung aufgenommen. Diese a priori entwickelte Kategorie entstand unter der in der Einleitung bereits begründeten Annahme, dass Fachkräfte in fremden kulturellen Kontexten mit Anpassungsschwierigkeiten konfrontiert sein könnten.

In den Interviews zeigte sich jedoch eine relativ niedrige Relevanz des Themas für die Fachkräfte. Anpassungsschwierigkeiten wurden nur sehr vereinzelt benannt und waren nicht auf die Tatsache zurück zu führen, dass der Einsatzort im Ausland lag. Der Standortwechsel bereitete den Fachkräften zwar durchaus teilweise Schwierigkeiten, sie begründeten diese aber eher mit sozialer Isolation, Sehnsucht nach vertrauten Strukturen und ähnlichen Sachverhalten, die nicht zwingend kulturell bedingt waren. Kulturelle Anpassungsschwierigkeiten wurden von den Fachkräften selten benannt und beispielsweise eher auf allgemeine zwischenmenschliche Kommunikationsschwierigkeiten und dergleichen zurückgeführt. Einzelne Missverständnisse und dergleichen wurden zwar benannt, insgesamt wurde diesem Thema jedoch keine große Bedeutung von den Befragten zugemessen. Eine Fachkraft erklärte, warum sie Akkulturationsschwierigkeiten nicht bedeutsam fand:

„Wenn ich was nicht verstehe, dann frag ich nach. Da ist das jetzt erstmal zweitrangig, ob mein Gegenüber deutsch ist oder nicht oder ob ich nach Hamburg oder St. Petersburg ziehe, es ist überall anders und durch die Globalisierung ist das doch mittlerweile jedem vorher bewusst. Wenn man da nicht eine gewisse Offenheit mitbringt, ist man falsch in dem Job.“ (AMA 6)

Traumatische Belastung

Traumatische Belastung, die während des Auslandsaufenthaltes eintrat, stellten in sieben Interviews einen Bestandteil mit großer Bedeutung dar. Dabei konnte zwischen dauerhafter Exposition, einmaligen kritischen Ereignissen, die wiederum in *man made disasters* und Naturkatastrophen gegliedert waren, sowie sekundären Belastungen unterschieden werden.

Gewalt im Alltag

Die tägliche Präsenz von Gewalt in Konfliktgesellschaften beschrieben fünf Fachkräfte als dauerhafte Belastung, die ihr Wohlbefinden beeinträchtigte. Dabei beschrieben die Fachkräfte einen Gewöhnungseffekt, der über die Zeit einsetzte.

„Der Konflikt ist einfach immer präsent im Alltag, durch die starke Bewaffnung und hohe Präsenz der Armee und die ständigen Checkpoints. Für die lokale Bevölkerung ist das normal, da spielen schon Kinder direkt neben Soldaten mit der AK 47 und ich hab mich auch immer mehr daran gewöhnt und hab irgendwann gemerkt, dass ich mich gar nicht mehr unwohl fühle. Aber es passiert halt auch immer wieder was, es ist also schon eine Bedrohung.“ (AMA 8)

Drei Fachkräfte hatten das Gefühl, dass ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber widrigen Umständen auf Dauer geschwächt wurde, weil die dauerhafte Anspannung sie nervös und unsicher machte. Sie fühlten sich verwundbarer und hatten erhöhte Befürchtungen, dass ihnen etwas zustoßen könnte. Als Folge schilderten mehrere Fachkräfte eine erhöhte Wachsamkeit, die ihnen viel abverlangte und sie in ihrer Freiheit einschränkte.

„Ich hab also dauernd alles überwacht, keine Bewegung ist mir entgangen, niemals mit dem Rücken zur Tür, jede neue Umgebung automatisch auf Fluchtmöglichkeiten gecheckt. Das geschah so automatisch, wie so ein Automatismus auf Autopilot lief das nebenher, kostet aber natürlich unglaublich Energie und schränkt sehr ein.“ (AMA 10)

In einigen Ländern stellt die akute Gefährdungslage der Mitarbeiter eine besondere Herausforderung dar. In einigen Gebieten sind sie und andere internationale Akteure direktes Ziel von Angriffen und werden aus strategischen, politischen oder anderen Beweggründen als attraktive Zielgruppe besonders von Konfliktparteien bedroht. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass bis dato durch ihren Status geschützte internationale Akteure in Konflikten explizites Anschlagziel geworden sind. Das Wissen um dieses hohe Risiko setzt die Fachkräfte einer hohen Belastung aus.

„Was in Land X aber jetzt in der Tat anders ist und was hier lange diskutiert, aber eigentlich ignoriert wurde, ist die Tatsache, dass wir Ziel sind. Und zwar explizites Ziel. Und das ist was, was mich immer und alle anderen Kollegen auch durchgehend in Hab-Acht-Stellung gelassen hat. Also wir waren ständig unter diesem Stress.“ (AMA 9)

Zynismus war unter den Fachkräften ein verbreiteter Umgangsmechanismus mit den Bedrohungen und der präsenten Gewalt und Armut im Alltag. Ähnliches konnte bei Fachkräften beobachtet werden, die in Krisenregionen eingesetzt waren, in denen sie weniger Gewalt als starke Armut und weitere prekäre Lebensumstände dauerhaft erlebten.

„Mein Gott, nur weil hier alle Hunger haben, verzichte ich jetzt nicht auf die Weihnachtsgans.“ (AMA 10)

Critical Incidents

In die Kategorie der kritischen Ereignisse wurden alle Beschreibungen der Fachkräfte aufgenommen, die ein potentiell traumatisches Ereignis enthielten und von den Erzählenden als bedrohlich wahrgenommen wurden. Hierbei wurde zwischen von Menschen verursachten, sogenannten *man-made disasters* und Naturkatastrophen unterschieden. Eine Übersicht bietet Tabelle 11, in der die Kategorien dauerhafte Belastung, man-made disasters, Naturkatastrophe und sekundäre Belastung aufgeführt sind.

	Dauerhafte Gefähr- dung	Naturkatastro- phe	Man-made disas- ter	Sekundäre Belas- tung
AMA 3	x		x	
AMA 5	x			x
AMA 6		x		
AMA 8	x		x	
AMA 9	x		x	x
AMA 10	x			x
AMA 11		x		

Tabelle 11: Visualisierung der kritischen Ereignisse

Man-made disasters stellten eine besondere Belastung für die betroffenen Fachkräfte dar. Die sehr individuellen Erlebnisse und der Umgang mit dieser Art der Bedrohung machen es nötig von potentiell traumatischen Ereignissen zu sprechen. Welche Folgen die kritischen Ereignisse hatten, hing maßgeblich von den individuellen Rahmenbedingungen, persönlichen Ressourcen und der Unterstützung ab, die die Fachkräfte erhielten. Bei den in den Interviews genannten Ereignissen handelte es sich um Bombenanschläge, Überfälle, Entführungen und Unfälle. Die Unfälle wurden in die Kategorie der Mensch-verursachten kritischen Ereignisse aufgenommen, da es sich bei den geschilderten Unfällen um Ereignisse handelte, die der Verantwortung fremder Personen unterlagen (beispielsweise um einen unter Alkoholeinfluss verursachten Autounfall).

Die erlebten Anschläge zielten oftmals nicht auf die befragten Personen ab, sondern es handelte sich bei ihnen um zufällige Opfer, die sich zur Tatzeit am Ort des Geschehens aufhielten. Eine Fachkraft schilderte, wie sie einen Bombenanschlag auf ein Gebäude in unmittelbarer Nähe zu ihrem Einsatzort erlebte. Sie beschrieb die Stunden im Bunker, in denen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um ihr Leben fürchteten und nicht wussten, ob die Angreifenden zu ihnen vordringen würden.

Der Anschlag war ja direkt neben uns und wir wussten ja auch vorher, das wir Ziel sind, das haben wir durchaus mitgekriegt, auch relativ nah. Vor allem die zwei Stunden im Bunker unten, wo wir nicht wissen, sind wir jetzt das nächste Ziel. Das war eine sehr unangenehme Situation und da sind viele durchgedreht. (AMA 9)

Das Wissen um die Zufälligkeit und Beliebigkeit half dieser Fachkraft bei der Verarbeitung des Vorfalls. Der Anschlag war politisch motiviert, es gab keinen persönlichen Bezug zwischen Tätern und Opfern. Gleichzeitig warf dieser Vorfall die Frage auf, welchem Risiko die Fachkraft bereit wäre, sich weiterhin auszusetzen und auch, welche Verantwortung sie für ihre Belegschaft zu tragen bereit wäre.

Eine weitere Fachkraft beschrieb einen Überfall, der ihr in unmittelbarer Nähe zu ihrem Wohnort widerfuhr, als sie nach Dienstschluss und Einbruch der Dunkelheit unterwegs war.

„Ich konnte mich nicht zur Wehr setzen, wäre wohl auch überflüssig gewesen, sie waren ja zu zweit und das ging einfach zu schnell. Sie haben mich beklaut, aber das war nicht alles. Sie waren übergriffig und ich hatte extreme Angst, weil ich nicht wusste was mir passiert, wenn ich mich wehre. Ich hätte ja körperlich keine Chance gehabt. Ich habe irgendwie Glück gehabt. Sie haben mir letztlich nichts getan, aber der eine hat mich festgehalten und gegen eine Wand gedrückt und da wusste ich, jetzt kann alles passieren.“ (AMA 3)

Der geschilderte Überfall fand zu einer Uhrzeit statt, zu der die Fachkraft nach Dienstvorschrift nicht hätte unterwegs sein sollen. Diese Regelübertretung machte es ihr besonders schwer, sich an ihren Vorgesetzten zu wenden, da sie das Gefühl hatte, selbst Schuld an diesem Vorfall zu sein. Ob ihr in dieser Situation Unterstützung seitens des Arbeitgebers zustand, musste erst zeitaufwendig geklärt werden. Dieser bürokratische Prozess stellte für die betroffene Person, zusätzlich zu dem Schamgefühl, eine große zusätzliche Belastung dar.

Naturkatastrophen wurden von zwei Befragten geschildert, die vor allem starke Ohnmachtsgefühle erlebten und in einen starken Zwiespalt gerieten, da sie im Gegensatz zur lokalen Bevölkerung über Privilegien wie sauberes Wasser, eine Notunterkunft und die Option zur Ausreise verfügten.

„Das waren schlimme Zustände, alles kaputt, kein Trinkwasser, viele Verletzte. Aber wir wissen, wir werden ausgeflogen, das ist schon verrückt.“ (AMA 5)

Auch wenn Fachkräfte nicht unmittelbar selbst von kritischen Ereignissen betroffen waren, konnten sie unter **sekundärer Belastung** leiden. In den Interviews gab es zwei Beispiele von Kontakt zu Opfern von Gewalt, der die Fachkräfte sehr belastete. Eine andere Art sekundärer Belastung stellte die Gefährdung naher Bekannter wie beispielsweise Kollegen dar. Eine Fachkraft berichtete von einer Entführung eines Kollegen, eine weitere von dem Verlust eines Kollegen durch einen Flugzeugabsturz. Auch nach der Rückkehr fühlten sich viele Fachkräfte noch sehr verbunden mit ihren Kollegen und Kolleginnen vor Ort im Einsatzland. Kam es dort zu Anschlägen etc. konnte sich das stark auf die ehemaligen Auslandsmitarbeiter und –mitarbeiterinnen auswirken.

„Ja und neben der primären Belastung ist ja auch diese sekundäre Belastung. Wenn Sie jetzt heute erfahren, dass Ihre Kollegen in XY, zu denen Sie ja mit Sicherheit bei einigen noch einen menschlichen Bezug haben, wenn es morgen einen Anschlag gibt, dann hat das ja auch wieder eine enorme Rückwirkung. Also eigentlich bin ich raus, aber es betrifft mich.“ (AMA 11)

Selbstzweifel und Schuldgefühle

Neun der befragten Fachkräfte äußerten zu einem oder mehreren Zeitpunkten ihres Einsatzes Zweifel an der Sinnhaftigkeit des Einsatzes oder an der Wirkung der eigenen Arbeit. Diese Selbstzweifel wirkten sich auf die Bewertung des Auslandseinsatzes ebenso aus, wie auf das psychische Wohlbefinden der Fachkräfte.

„Irgendwann fragt man sich dann, was bringt das eigentlich hier, was kann ich schon dazu beitragen, dass es den Leuten besser geht? Wenn ich ehrlich bin doch fast gar nichts. Und das entwertet

dann alles, auch alles was ich dafür an Einsatz gebracht habe. Und das ist schwer zu ertragen, schließlich hatten wir alle mal einen Idealismus für die Sache“ (AMA 5)

Ein Teil der Fachkräfte gab an, diese kritischen Reflexionen konstruktiv in ihr Selbstbild integriert zu haben, während andere sich mit ihren Zweifeln sehr lange quälten und sie diese Gedanken als zunehmend belastend empfanden. Auch die Reflexion über die eigenen Beweggründe für den Auslandseinsatz in einem Entwicklungsland hatte Auswirkungen auf das Selbstbild der AMAs. Zwei AMAs berichteten, dass der anfängliche Idealismus immer stärker gewichen sei. Zwei weitere Fachkräfte beschrieben, dass sie sich eingestanden haben, sich mit ihrem Einsatz beweisen zu wollen, dass sie diese Herausforderung meistern würden.

„Man muss sich ja auch selbstkritisch die Frage stellen, warum man das alles gemacht hat und da gehört vielleicht auch dazu, dass man ein bisschen ein Held sein wollte und das geht auf Kosten der lokalen Bevölkerung.“ (AMA 6)

Auch Schuldgefühle wurden von einigen Fachkräften geäußert. Meist bezogen sie sich auf ihren als privilegiert wahrgenommenen Lebensstandard, den ihnen ihre Herkunft und Ausbildung ermöglichte. Die Schuldgefühle resultierten aus dem Vergleich mit dem Lebensstandard der lokalen Bevölkerung und erzeugten Unwohlsein, da die Fachkräfte diese Privilegien nicht als verdient und gerecht bewerteten.

„Wie hab ich das verdient, das ist total müßig, sich das zu fragen, aber es ist doch abartig: Ich habe nichts dafür getan, dass es mir einfach aufgrund meiner Geburt gut geht und alle Möglichkeiten offen stehen. Man kann da schon Schuldgefühle bekommen.“ (AMA 11)

Emotionale Involviertheit

Bis auf eine interviewte Fachkraft berichteten alle Befragten von Phasen starker emotionaler Involviertheit während ihres Auslandseinsatzes. Beschrieben wurden Gefühle wie starke Verbundenheit mit Klienten, Kontaktpersonen oder allgemein der lokalen Bevölkerung und hoher Verantwortungsdruck, mit der eigenen Position besonders viele positive Effekte erreichen zu müssen.

„Und dann habe ich gemerkt, wie mich manche Sachen nicht mehr los gelassen haben, wie ich auf Teufel komm raus Probleme lösen und helfen wollte. Ich bin verantwortlich und würde diesen Jugendlichen einfach so gerne eine bessere Perspektive bieten. Da steht dann alles andere hinten an, wenn man auch Einzelschicksale kennt.“ (AMA 2)

Einige Fachkräfte versuchten, gezielt mehr Abstand zu gewinnen, als ihnen diese hohe emotionale Involviertheit bewusst wurde oder diese sie zunehmend belastete. Zwei Fachkräfte berichteten, wie sie sich zu ihrem Schutz immer mehr distanzieren und die Verbundenheit sich in eine Abneigung gegen den Standort und seine Bevölkerung wandelte.

„Am Anfang hab ich voll für die Sache gebrannt und wollte jedem helfen. Das wurde irgendwann zu viel, ich habe mich mehr zurück gezogen und mir gingen die Leute irgendwann fast auf die

Nerven. Also da habe ich mich dann geschämt und wollte das natürlich auch nicht zeigen, aber ich fand es alles nur noch anstrengend und die haben mich einfach genervt.“ (AMA 11)

Diese Distanziertheit generierte wiederum Schuldgefühle in den betroffenen Fachkräften, da sie die Abneigung nicht adäquat fanden.

Physische Folgen der Fehlbelastung

Bereits während ihres Einsatzes litt mehr als die Hälfte der Befragten an physischen Folgen der verschiedenen psychischen Fehlbelastungen. Besonders häufig wurden Schlafprobleme, Kopfschmerzen, Migräne, Rückenschmerzen und Magenprobleme genannt.

„Nach dem ersten Jahr hat das ungefähr angefangen, dass ich nicht mehr durchgeschlafen konnte und ständig abgeschlagen war. Außerdem hatte ich Magenschmerzen, ganz egal ob ich gegessen habe oder nicht. Das wurde immer stärker, ich war dann ein paar Wochen krank geschrieben“ (AMA 1)

6.4.2.3 Unterstützung

In der Kategorie Unterstützung wurden sämtliche Unterstützungsangebote im beruflichen Kontext zusammengefasst. Hierunter fielen sowohl fachliche Anleitung, und Mentoring durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen, als auch externe professionelle Angebote wie Coachings oder Supervision. Soziale Unterstützung aus dem privaten Umfeld wurde aus dieser Kategorie ausgeschlossen. Sowohl die Benennung als auch die Bewertung der Unterstützungsangebote oder das Fehlen selbiger wurden in dieser Kategorie analysiert.

Tabelle 12 gibt einen Überblick über die genutzten Unterstützungsformen, Mehrfachnennungen sind inbegriffen. Eine **Mentoring**beziehung wurde von einer befragten Person beschrieben, die als Juniorfachkraft in ihren Auslandseinsatz gestartet war. Dieses Format schien jedoch nicht besonders verbreitet zu sein, beziehungsweise sich eher im informellen Bereich abzuspielen. **Coaching** wurde von vielen Fachkräften sehr gerne in Anspruch genommen und sehr positiv bewertet. Diejenigen, denen dieses Angebot seitens des Arbeitgebers nicht ermöglicht wurde, suchten sich teilweise eigeninitiativ Coaches und bezahlten diese privat. Gesprächs- und Entwicklungsbedarf sahen die Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter vorrangig bei Themen wie der eigenen Rolle als Führungskraft, Konflikte mit Vorgesetzten oder Projektpartnern, der eigenen beruflichen Entwicklung und dergleichen. Die Methode der **kollegialen Beratung** wurde in einigen Teams erfolgreich genutzt, wobei die Fluktuation der Teammitglieder dieses Format erschwerte, da neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oftmals erst in die Methode eingeführt werden mussten. Da die kollegiale Beratung auf den fachlichen Austausch und die Unterstützung bei konkreten Fragen oder Projekten abzielte, fehlte vielen Fachkräften bei diesem Format die persönliche Ebene des Gesprächs. Sie äußerten zusätzlichen Gesprächsbedarf, beispielsweise in Form eines Coachings.

Unter die Rubrik **psychologische Begleitung** fielen sowohl therapeutische Interventionen als auch Beratungsgespräche. Die Anlässe waren entweder akute Krisen wie das Erleben von kritischen Ereignissen, aber auch Krisen aus dem privaten Bereich wie Trennungen

vom Partner/ der Partnerin oder Krankheiten. Fünf Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter gaben an, keinerlei Unterstützung auf professioneller Ebene genutzt zu haben.

	Mentoring	Coaching	(Team-) Supervision	Kollegiale Beratung	Psychologische Begleitung	Keinerlei Unterstützung
Anzahl der Fachkräfte	1	4	2	3	3	5

Tabelle 12: Überblick über genutzte Unterstützungsangebote, Mehrfachnennung möglich.

Bis auf eine Person waren sich die Befragten einig, dass grundsätzlich Bedarf an Unterstützungsangeboten für die Auslandsmitarbeiter und –mitarbeiterinnen besteht. Ein Mangel an Unterstützung und dem Bewusstsein für die Bedeutung dieser Maßnahmen seitens der Führungsebene wurde mehrfach genannt.

„Also man braucht dann halt ein Unterstützungssystem. Und das ist eben kein Automatismus hier im Haus. Also darüber werden sich halt wenig Gedanken gemacht.“ (AMA 9)

Dieses geringe Bewusstsein der Führungskräfte für psychische Belastung und Beanspruchung machte es einigen Fachkräften schwer, geeignete Ansprechpartner zu identifizieren und ihren Bedarf zeitnah zu äußern. Drei Fachkräfte beschrieben abwehrendes Verhalten ihrer Führungskräfte, als sie Unterstützungsbedarf äußerten. Vier Fachkräfte berichteten, dass sich ihre Führungskräfte zwar nicht ablehnend, jedoch desinteressiert und nicht unterstützend im Bedarfsfall verhielten. Erschwerend kam für einige Fachkräfte hinzu, dass sie sich im Vorfeld keine Gedanken über psychische Belastung gemacht hatten und diesbezüglich auch nicht sensibilisiert worden waren. Mehrere Interviewte gaben an, dass ihnen die psychosoziale Anlaufstelle COPE der GIZ nicht bekannt war, beziehungsweise ihnen nicht bewusst war, dass diese für sie ein geeigneter Ansprechpartner in Konfliktfällen sein könnte.

„Mir war einfach nicht klar, dass COPE für alle ist, also ich dachte halt für Krisenregionen aber ja wenn ich das mit dem Wissen von heute lese, ist mir klar, dass ich da auch hätte anrufen können. Und stattdessen hab ich dann eben darum gebeten, ein Coaching in Anspruch nehmen zu können. Und das war dann auch wirklich extrem schräg. Ich musste das dann mit meinem Vorgesetzten besprechen, was für mich extremst schwierig war. Und das wurde dann auch abgelehnt.“ (AMA 7)

Unterstützungsbedarf wurde vor allem in Bereichen wie Konfliktfällen mit der Führungskraft, sowie bei Schwierigkeiten im Einsatzland geäußert. Dazu zählten akute Krisensituationen wie Überfälle, Gewalterfahrungen und dergleichen. Ein weiterer Bereich sind persönliche Schwierigkeiten der einzelnen Fachkräfte, mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Einsatzland zurecht zu kommen. Hier wünschte sich die Hälfte der Befragten ein offenes und

niederschwelliges Gesprächsangebot, gegebenenfalls auch Austausch mit Fachkräften in vergleichbaren Situationen.

Auch mangelnde Offenheit für die Beratungs- oder Unterstützungsangebote oder Befürchtungen bezüglich der Vertraulichkeit wurden thematisiert. Hierzu zählen beispielsweise Ängste, dass Vorgesetzte Kenntnis über die Gesprächsinhalte bekommen könnten, Aufstiegspläne gefährdet würden oder eine grundsätzliche Abwehrhaltung gegenüber psychosozialen Angeboten. Auch wird darüber berichtet, dass viele Fachkräfte erst sehr spät bemerkten, dass die Belastungen und Beanspruchungen zu einer Fehlbeanspruchung geführt hatte. Eine Führungskraft berichtete, dass ihr anvertrautes Personal nach einer akuten Gefährdungssituation immer stärkere Anzeichen einer psychischen Fehlbeanspruchung gezeigt hatte und trotz mehrmaliger Gespräche nicht bereit war, Hilfsangebote anzunehmen.

„Ja und wir können die Leute ja nicht zwingen, diese Leistungen in Anspruch zu nehmen und diese Gesprächsmöglichkeiten, die COPE jetzt zum Beispiel angeht. Das sind dann so ganz klassische Abwehrmechanismen: Nee, ich brauch so was doch nicht!“ (AMA 6)

Einige Fachkräfte berichteten, dass sie sich selbstverantwortlich um Unterstützung durch externe Coaches oder Supervisoren gekümmert und diese auch selbst finanziert hatten. Die genannten Gründe bezogen sich vorrangig auf die nicht vorhandenen Möglichkeiten seitens des Arbeitgebers oder die mangelnde Bereitschaft der Vorgesetzten, diese Maßnahmen zu fördern. Bedenken bezüglich des Datenschutzes wurden in diesem Kontext nicht als Gründe genannt.

„Ich hab das privat bezahlt. Weil Coaching genauso wenig wie Management für mich als Nicht-Führungskraft mit fünf Mitarbeitern zur Verfügung stand. Also eine Führungskraft kann's natürlich trotzdem bewilligen. Ich hab das mehrmals vorgebracht, das war niemals ausgeschlossen, aber ich hab gewusst, also hier komm ich zu nichts, wenn ich es nicht selbst mache. Und ich wusste, ich brauch es, also hab ich es halt selbst bezahlt.“ (AMA 1)

6.4.3 Nach Einsatz

Zu den Belastungen nach Einsatzende gehörten einerseits die unmittelbaren Folgen, die Fehlbelastungen nach sich zogen, wie beispielsweise psychische und körperliche Beschwerden. Andererseits gab es eine Reihe von spezifischen Post-Einsatz-Belastungen, die tatsächlich erst im Zeitraum nach dem Auslandseinsatz auftraten. Hierzu gehörten die Schwierigkeiten der Reintegration der Fachkräfte ins Berufs- und Privatleben oder die Konfrontation mit Kritik am Einsatz durch die Medien.

Spätfolgen

Unter die Kategorie Spätfolgen fielen **psychische und physiologische Erkrankungen**, die aus dem Auslandseinsatz resultierten. Einige Fachkräfte berichteten nach ihrer Rückkehr von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, wie beispielsweise erhöhtem Blutdruck.

„Ich hab Bluthochdruck und extreme Verspannung immer noch im Körper, also diese ganze Anspannung ist immer noch da. Das ist somatisch, irgendwie hat sich das jetzt manifestiert.“ (AMA 9)

Auch Beschwerden des Bewegungsapparates wie Rückenschmerzen und Verspannungen der Muskulatur werden genannt, ebenso wie Kopfschmerzen und Migräne. Die Fachkräfte brachten diese Beschwerden explizit mit den Belastungen aus ihrem Auslandseinsatz in Verbindung.

Viele Fachkräfte schilderten Folgen von Fehlbelastungen für ihre psychische Gesundheit. Dabei wurden sehr häufig erhöhte Unruhe, Schlafstörungen, Anspannung, ein dauerhaft erhöhtes Erregungslevel oder Grübeln als Einzelsymptome geschildert. Zwei Fachkräfte stellten die Überlegung in den Raum, dass sie aufgrund kritischer Erlebnisse unter Umständen eine Posttraumatische Belastungsstörung entwickelt haben könnten und beschrieben typische Symptome.

„Anfangs dachte ich: haste im Griff! Aber als ich nach meiner Rückkehr immer noch so gestresst war und immer wieder zurück denken musste, an die Explosion, wusste ich, das wirst du alleine nicht mehr los. Und das hat mich dann voll erwischt. Die Erkenntnis, dass die Erinnerung nicht im Einsatzland bleibt.“ (AMA 10)

Reintegration

Viele Fachkräfte gaben an, dass die Rückkehr nach Deutschland eine Herausforderung für sie und ihr Umfeld dargestellt hat oder zum Zeitpunkt der Befragung nach wie vor darstellt. Oftmals wurde die Rückkehr herbeigesehnt, die Realität wich jedoch von der Vorstellung ab. Besonders problematisch wurde der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und die Rückkehr in das private Umfeld erlebt. Freunde hatten sich unter Umständen entfernt, Familienmitglieder waren selbständiger geworden und die berufliche Neuorientierung kostete oft viel Zeit und Kraft.

„Dann kommst du heim und es ist alles nicht so toll, wie du dir das ausgemalt hast und Freunde haben vielleicht auch einfach neue Menschen, die sie abends auf einen Wein treffen und du bist einfach nicht mehr so richtig dabei.“ (AMA 3)

Die Rückkehr wurde von Fachkräften auch als zweiter Kulturschock beschrieben. Vor allem nach längeren Auslandsaufenthalten standen die Fachkräfte und unter Umständen ihre mitausgereisten Partner und Kinder vor der Herausforderung, wieder zurück in ihr früheres Umfeld zu finden.

„Das war wie ein zweiter Kulturschock, man muss sich wieder total umstellen und wieder im deutschen System mitlaufen.“ (AMA 4)

Organisatorische Herausforderungen stellten, ähnlich wie vor Einsatzbeginn, eine zusätzliche Belastung dar. Die Fachkräfte hatten teilweise ihren Haushalt aufgelöst und mussten sich um eine neue Wohnung kümmern, diverse Behördengänge erledigen u.v.a.

Persönliches und professionelles Wachstum

Mehrere Befragte gaben an, dass sie die persönliche und berufliche Weiterentwicklung, die mit ihrem Auslandseinsatz einherging, besonders schätzten. Sie beschrieben die Auslandserfahrungen als besonders bereichernd und hatten das Gefühl, dass sie in Deutschland in der gleichen Zeit weitaus weniger gelernt hätten. Zwei Fachkräfte bereuten einen unter anderen Aspekten als misslungenen Auslandseinsatz beschriebenen Aufenthalt nicht, da sie die Weiterentwicklung und das persönliche Wachstum als höherwertig einstufen.

„Und ich bereue das auch nicht, dass ich das gemacht habe, weil die Lernkurve war sehr steil die letzten zwei Jahre. Also gerade was Management und auch das Führungsthema betrifft.“ (AMA 1)

Mit der Weiterentwicklung brachten sie unter anderem eine neue Perspektive auf Problemstellungen, Stressresistenz und Eigenständigkeit in Zusammenhang.

Medien und öffentliche Rezeption der Krise/des Konflikts

Drei Fachkräfte berichteten, dass sie Schwierigkeiten damit hatten, mit der gesellschaftlichen Wahrnehmung eines Einsatzes oder einer Krise umzugehen, die sie aus einer ganz anderen Perspektive kennen gelernt hatten. Die Auslandsmitarbeiter spürten, dass sie sich persönlich angegriffen fühlten, wenn Einsätze kritisch diskutiert oder gar abgewertet wurden.

„Ja und hier denken eh alle, was zur Hölle wollen die noch da unten, hat doch eh keinen Wert. Und das macht dann schon was mit einem, wenn man zwei Jahre an der persönlichen Grenze war und hier so abwertend nach dem Einsatz gefragt wird.“ (AMA 12)

6.4.4 Copingmechanismen und Resilienz- und Schutzfaktoren

Viele der vorangegangenen Aspekte können in ihrer negativen Ausprägung eine Fehlbelastung darstellen und bei positiver Ausprägung einen Schutzfaktor. Trotzdem soll auf einen separaten Abschnitt, der sich explizit Schutzmechanismen widmet, an dieser Stelle nicht verzichtet werden. Verhaltensweisen oder Rahmenbedingungen, die die Fachkräfte explizit als hilfreich bewerteten, werden hier aufgeführt.

Verhaltensweisen, die die Fachkräfte bewusst eingesetzt haben, um sich vor Fehlbelastungen zu schützen oder mit ihnen umzugehen, wie beispielsweise Sport, Entspannungstechniken oder bewusste Freizeitgestaltung wurden unter der Kategorie **Copingmechanismen** zusammengefasst.

„Also im zweiten Jahr meines Auslandsaufenthaltes hab ich dann auch angefangen, mich sehr stark um mich selbst zu kümmern, und hab für mich Beratungsangebote wahrgenommen. Hab wieder angefangen Sport zu machen. Hab viel meditiert. Und mir auch einfach Zeit genommen, mal ein Buch zu lesen.“ (AMA 7)

Diese waren nicht zwangsläufig positiv, so fanden sich in den Interviews einige Beispiele für Substanzmissbrauch, Frustessen oder erhöhte Arbeitszeiten.

*„Essen und Schlafen, das hat mir geholfen. Beim Schlafen war ich und meine Gedanken ausgeschaltet. Und Essen hat mich einfach abgelenkt auch wenn ich abends mal wieder alleine war.“
(AMA 8)*

Unter die Kategorie **Resilienz- und Schutzfaktoren** wurden sämtliche Rahmenbedingungen und Eigenschaften gefasst, die die befragte Person widerstandsfähig gegen Fehlbelastungen machte. Die Fachkräfte nannten an dieser Stelle vor allem soziale Unterstützung durch Familie, Freunde und Kollegen, eine positive und wertschätzende Führungskraft und die eigenen Fähigkeiten, mit herausfordernden Lebens- und Arbeitsbedingungen umgehen zu können. Als schützende Persönlichkeitseigenschaften wurden Optimismus, Durchhaltefähigkeit und Lösungsorientierung genannt.

6.4.5 Berufsbild und professioneller Habitus

Unter die Oberkategorie „Berufsbild und professioneller Habitus“ fielen Beschreibungen der Interviewten, die das Selbstverständnis als Fachkraft in der Entwicklungszusammenarbeit betrafen. Hierzu zählten beispielsweise Charakterisierungen des „typischen“ Auslandsmitarbeiters und dessen Verhalten in bestimmten Situationen. Ebenso wurden Beschreibungen eines berufsgruppenspezifischen Habitus und gemeinsame Definitionen dessen, was in dieser Berufsgruppe bezogen auf Belastungen, Herausforderungen u.v.m. als „normal“ empfunden wurde, aufgenommen.

Die **Definition der eigenen Rolle** stellte für die Hälfte der befragten Fachkräfte eine zentrale Herausforderung während ihres Auslandseinsatzes dar. Diese zu finden und/oder zu klären, war für manche Fachkräfte ein Thema, das einen Großteil des Auslandseinsatzes andauerte. Dies betraf sowohl die fachliche Rolle, die oftmals nicht genau genug festgelegt worden war, ebenso, wie die soziale Rolle als entsandte Fachkraft in einem fremden Land. Ersteres ging mit unpräzisen Stellenausschreibungen, vagen Absprachen und unklarer Kommunikation seitens der Führungskräfte einher. Manche Fachkräfte hatten den Eindruck, dass ihre Aufgaben nicht präzise beschrieben werden konnten, da sie im Arbeitsalltag oftmals nach Bedarf aktuelle Fragestellungen bearbeiten mussten.

„So richtig klar wurde nicht, wofür ich eingestellt worden war. Also klar gab es da die Stellenbeschreibung, aber da war eigentlich von Anfang an klar, dass das eher so pro forma war. Im Tagesgeschäft hab ich dann das gemacht, was anfiel und hab in vielen Bereichen mitgearbeitet aber so ein klares eigenes Verantwortungsfeld hat mir gefehlt.“ (AMA 2)

Auch auf persönlicher Ebene war die Rolle, die die Fachkräfte mit Übernahme der Funktion als AMA einnehmen sollten, für viele nicht leicht zu besetzen. Diese Rollenunklarheit wurde in vielen Interviews angesprochen und äußerte sich auf vielfältige Art und Weise. Oftmals blieb diese bis zum Ende des Einsatzes bestehen, beziehungsweise war während des Einsatzes phasenweise immer wieder Thema.

„Du bist Ausländer, Experte, anders als dein Umfeld, privilegiert, wirst oft besonders behandelt, aber oft auch exklusiv im Sinne von nicht dabei. Und dann soll man sich natürlich trotzdem integrieren, aber da jetzt die neue Rolle zu finden, die irgendwie so ganz anders ist, als vorher, ist verdammt schwer und nie gelöst.“ (AMA 8)

Diese Rollenunklarheit wurde von vielen Fachkräften als belastend empfunden, da entlastende soziale Vorgaben und Rollenvorbilder oftmals fehlten und die Fachkräfte selbst ein funktionierendes Modell entwickeln und stetig überprüfen mussten.

Mit ihrer Rolle als Auslandsmitarbeiter oder –mitarbeiterin verbanden alle Befragten ein hohes Gefühl von **Verantwortung**. Dies bezog sich sowohl auf inhaltliche Aspekte ihrer Arbeit, als auch auf das Gefühl, als entsandte Person ein Unternehmen, bestimmte politische Absichten oder gar das Heimatland zu vertreten.

„Und auch diese sehr große Verantwortung, also dieses Thema, öffentliche Person und Privatperson zu sein. Das merke ich eigentlich jetzt erst richtig, seitdem ich wieder hier bin, dass mich das bis zum Schluss so gedeckelt hat. Das Gefühl aufpassen zu müssen, was ich wem sage, wie ich was formuliere, auch politisch neutral, welches Bild ich als entsandte Fachkraft aus Deutschland dann dort abgebe oder so.“ (AMA 7)

Viele Fachkräfte waren der Auffassung, dass sie und ihre Kollegen und Kolleginnen besonders widerstandsfähig und „stark“ seien oder sein müssten. Die Lebensbedingungen und die Gefahren wurden mehrfach als ein Selektionskriterium bezeichnet, das gewisse Persönlichkeitsmerkmale voraussetze. Diese das Selbstbild konstituierende **Stärke** machte die Interviewten selbstbewusst, da sie sie als Voraussetzung sahen, erfolgreich ihren Dienst absolviert zu haben.

„Naja, mit einem Messer im Rücken gibt man ja noch nicht auf.“ (AMA 9)

„Ich hab doch schon in eine neun Millimeter Waffe geguckt, ja, ich hab die ja schon an den Kopf gehalten bekommen, was soll mich denn noch schocken?“ (AMA 11)

Mit dem Benennen der Stärke ging oftmals ein Leugnen oder Verschleiern von Schwäche einher. Schwäche und Unterstützungsbedürfnis wurde von vier Fachkräften als klares Indiz dafür gewertet, dass eine Fachkraft nicht für den Auslandseinsatz geeignet sei. Zwei Fachkräfte reflektierten in den Interviews, dass sie aufgrund des eigenen Stolzes nie die Hilfe einer psychologischen Unterstützung angenommen hätten.

„Ja gut, da sag ich dann schon, wenn du das hier nicht aushältst und halt zu schwach bist, musst du heim fahren.“ (AMA 12)

„Ich wär da nicht auf die Idee gekommen, ich mein zum Psychologen zu gehen, ich bin ja nicht krank oder so. Also das wär nicht in Frage gekommen.“ (AMA 1)

Da in einigen Ländern die Freizeitmöglichkeiten stark eingeschränkt waren, gaben mehrere Fachkräfte an, ungesunde Copingmechanismen wie beispielsweise erhöhten Alkohol- oder Zigarettenkonsum und dergleichen entwickelt zu haben. Einer der älteren Befragten gab an, dass es für ihn und seine männlichen Kollegen abends zur Routine geworden war, sich

bei mehreren Flaschen Rotwein vom Arbeitstag zu entspannen. Dieses Verhalten sah er im Nachhinein zwar kritisch, stufte es aber unter den gegebenen Umständen als normal ein. Auch weiteres riskantes Verhalten, wie ungeschützter Geschlechtsverkehr, Autofahren ohne Sicherheitsgurt, leichtfertiges Verhalten in unsicheren Stadtteilen, o.ä. wurden von den Fachkräften über sich selbst beziehungsweise ihre Kollegen und Kolleginnen berichtet. Gefühle der Unverwundbarkeit oder einer Gleichgültigkeit der eigenen Gesundheit gegenüber wurde in unterschiedlichen Ausprägungen vor allem von Fachkräften in risikoreicheren Einsatzgebieten berichtet.

„Manche denken dann nach einiger Zeit auch einfach, dass es eh schon egal ist, wie sie sich verhalten, gehen wirklich schlecht mit ihrer Gesundheit um. Und dann gibt's halt auch die, die jede Gefahr ignorieren.“ (AMA 5)

Der beschriebene **Umgang mit Herausforderungen, Belastungen und Gefahren** wich dementsprechend von der erwartbaren Norm ab. Die Fachkräfte beschrieben sich und ihre Kollegen und Kolleginnen als besonders stressresistent und belastbar und benannten diese Eigenschaften auch als Voraussetzung, um eine weitere Karriere bei der GIZ verfolgen zu können. Mehrfach wurde der Auslandseinsatz als Bedingung für eine weitere Karriere beschrieben und die Wertigkeit eines Einsatzes an der Härte des Einsatzlandes gemessen.

„Und dann halt auch dieser Glaube, naja, ich muss nur in ein echtes Krisengebiet und dann krieg ich alle Jobs der Welt bei der GIZ. Also das Krasse das wird dann schon auch belohnt.“ (AMA 3)

Die Fachkräfte waren sich einig, dass sie durchweg engagierte Kollegen und Kolleginnen in ihrem Arbeitsumfeld hatten und das dies ein besonderes Merkmal ihrer Berufsgruppe sei.

„Das sind jetzt halt alles Leute, die engagiert arbeiten. Da macht keiner Dienst nach Vorschrift und macht früh Feierabend.“ (AMA 5)

Sie beschrieben dies als Vorteil, benannten jedoch gleichzeitig die Dynamik und Gefahr eines gegenseitigen Wettbewerbs um das höchste Arbeitspensum im Arbeitskollegium. Einige Fachkräfte beschrieben, dass sie einen hohen Druck in ihrem Arbeitsumfeld erleben, als Experte nicht zu versagen.

„Das habe ich auch gelernt irgendwie in den drei Jahren, also immer das Gesicht zu bewahren. Auch wenn du keine Ahnung hast fachlich, tust du so als wärst du Experte. Und das gleiche gilt natürlich hinsichtlich der Belastung. Also auch wenn du irgendwie am Boden kriechst und eigentlich nicht mehr kannst, bist du halt im Job und gehst aufrecht und lächelst und tust als würdest du das alles mit links regeln. Das hab ich als so einen Code irgendwie wahrgenommen.“ (AMA 7)

6.4.6 Modell zur Stressentstehung

Unter die Hauptkategorie „Stressmodell“ fielen Erklärungen und Beschreibungen der Fachkräfte, die die Entstehung von Stress beschrieben. Die Unterkategorien „Transaktionales Stressmodell“, „Modell der beruflichen Gratifikationskrisen“ und „Vulnerabilitäts-Stress-Modell“ enthielten Codes, die Stress nach dem jeweiligen Modell erklärten.

Die meisten Beschreibungen von Stress und Belastung ließen sich dem *transaktionalen Stressmodell* zuordnen. Auch Beschreibungen der moderierenden Faktoren, die Belastung verstärkten oder abschwächten, die vorhandenen Ressourcen und Lerneffekte konnten dieser Kategorie zugeordnet werden. Die Bewertung von Situationen fiel bei einigen Befragten klar kontextabhängig aus und sie beschrieben ihre Bereitschaft, im Einsatz ihre üblichen Bewertungsschemata den wahrgenommenen Umweltreizen anzupassen.

„Man bewertet im Einsatz Situationen auch einfach anders als hier in Deutschland. Also hätte man die gleiche Situation hier, würde man das Projekt einfach abbrechen oder sagen, das läuft so nicht. Im Einsatz ist das so ein bisschen Ausnahmesituation und da ist man dann toleranter für Abweichungen.“ (AMA 6)

Einige Befragten gaben an, dass sie nach einer Phase der Eingewöhnung gelernt hatten, fremde Situationen einzuordnen und neu zu bewerten. In Folge dessen sank das zu Beginn hohe Stresslevel.

„Am Anfang hat mich diese Hektik, dieser ständige Lärm total gestresst und ich konnte nicht richtig filtern, was ist jetzt normal und wo muss ich aufpassen, wann wird eine Situation kritisch. Aber nach dem ersten halben Jahr war das dann weg, dann bewegt man sich sicherer und hat gelernt, wie man mit dem neuen Alltag klar kommt.“ (AMA 10)

Auch die in 6.4.4 beschriebenen Copingmechanismen konnten der Erklärung dieses Modells zugeordnet werden. Die Auslandsfachkräfte schilderten diese in Bezug auf das teilweise hohe Belastungsniveau und beschrieben, wie sie aktiv versuchten, einen Umgang mit dieser Herausforderung zu finden. Oft wurde hier der hohe Zusammenhalt unter Kollegen genannt, diese Verbundenheit half vielen Befragten, mit Belastung umzugehen.

„Die Belastung war dauerhaft auf einem hohen Level, eigentlich sieben Tage die Woche und Urlaub war auch kein Urlaub. Aber irgendwie war ich so unter Strom, da hat mir das nicht so viel ausgemacht. Ich dachte mir auch einfach, wir packen hier jetzt so richtig an und es war auch einfach super mit den Kollegen und da hab ich jetzt nicht an meine persönliche Erholung gedacht.“ (AMA 6)

Das *Modell der beruflichen Gratifikationskrise* passte zu den Beschreibungen von vier Fachkräften, die die hohe Relevanz von Wertschätzung in ihren Interviews schilderten. Dies betraf die direkte Rückmeldung durch Vorgesetzte, die für die Befragten eine besondere Bedeutung hatte.

„Ich hab mich von meinem Landesdirektor total wertgeschätzt gefühlt und dann bist du auch einfach bereit, hundert Prozent zu geben.“ (AMA 6)

Fachkräfte, die sich von ihren Führungspersonen und Kolleginnen und Kollegen nicht wertgeschätzt fühlten, betraf dies stark. Einen weiteren Faktor stellte die wahrgenommene Rückmeldung im Umfeld des Projektes dar. Auch diese konnte positiv motivierend wirken oder im Gegenteil große Zweifel auslösen.

„Ich hatte dann so eine richtige Krise, weil einfach keine Wertschätzung da war, mein Vorgesetzter war sowieso nicht ansprechbar, also da war jetzt keine Rückmeldung zu erwarten und dann halt auch die Frage, was bringt das hier vor Ort?“ (AMA 8)

Neben Wertschätzung hatten für die Fachkräfte Gratifikationen in Form von Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung wie beispielsweise die Genehmigung von Supervision und ähnlichen Formaten eine Bedeutung. Auch das Einhalten von Erholungszeiten, Überstundenabbau und die Möglichkeit, Urlaub zeitnah nehmen zu können, empfanden die Befragten als Gratifikation. Monetäre Gratifikationen wurden bei zwei Befragten aus den Ländern der Kategorie 3 genannt, die angaben, für ihre Risikobereitschaft von ihrem Arbeitgeber entsprechend entlohnt zu werden.

Spezielle Stressfaktoren und außergewöhnliche Belastung mit entsprechenden negativen Folgen für die psychische Gesundheit konnten dem *Vulnerabilitäts-Stress-Modell* zugeordnet werden. Hierunter fielen Beschreibungen von kritischen Ereignissen und die Erklärung, warum die Fachkraft nicht genug Ressourcen für die Verarbeitung gehabt hatte.

„Ich war immer die Tatkräftige und Energische und nach zwei Jahren hab ich gemerkt, wie mir dieser Einsatz an die Substanz gegangen ist und es immer mehr Kraft gekostet hat, sich nicht umhauen zu lassen. Ich bin geschwächt zurück gekommen und musste dann erstmal ein halbes Jahr meine Wunden lecken. Ich wusste, ich pack das kein zweites Mal.“ (AMA 10)

Eine Fachkraft, die nach einem kritischen Ereignis zeitweise in therapeutischer Behandlung war, beschrieb, wie es aus ihrer Sicht zu den klinisch relevanten Symptomen einer PTBS gekommen war. Neben der Fehlbelastung, die aus beruflichen Schwierigkeiten entstanden war, hatte diese Person mit der sozialen Isolation und den mangelnden Freizeitmöglichkeiten im Einsatzland zu kämpfen. Das kritische Ereignis selbst beschrieb sie als „verarbeitbar“, aufgrund der mangelnden Ressourcen erschütterte es sie jedoch nachhaltig.

„Und da hab ich dann schon vorher geschwächelt, einfach wegen dem ständigen Stress und den Konflikten. Als dann dieser Überfall passiert ist, war ich schon so dünnhäutig, man kann sagen, ich hatte dem nichts mehr entgegenzusetzen.“ (AMA 10)

6.5 Diskussion

Die vorliegende Interviewstudie mit Auslandsfachkräften der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) hatte zum Ziel, psychische Belastung und Beanspruchung mittels einer induktiv-deduktiven Herangehensweise zu erheben. Die explorative Studie ermittelte mit Hilfe eines halbstrukturierten Interviews die Kernbelastungsthemen der Befragten, Schutzfaktoren, sowie Unterstützungssysteme. Die vorliegenden Ergebnisse werden nachfolgend strukturiert nach den in Kapitel 3 vorgestellten Fragestellungen diskutiert und eingeordnet.

6.5.1 Lebens- und Arbeitsbedingungen

Annahme 1: Die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Ausland unterscheiden sich von den gewohnten Bedingungen. Je nach Einsatzland beschrieben die Fachkräfte große Diskrepanzen zwischen ihren vorigen Lebens- und Arbeitsbedingungen und den Umständen im Einsatzland. Neben veränderten Rahmenbedingungen wie klimatischen Verhältnissen, kulturellen Differenzen oder einer verschärften Sicherheitslage, waren schwierige Arbeitsbedingungen ein oft genannter Belastungsfaktor. Die mit Abstand größte Veränderung wurde von den meisten Fachkräften im sozialen und privaten Leben beschrieben. Selbst Fachkräfte, die in Ländern ohne erhebliche Sicherheitsrisiken eingesetzt waren, sprachen von der Beanspruchung durch fehlende Sozialkontakte, soziale Isolation und die Schwierigkeit, mit Freunden und Familie in Kontakt zu bleiben. Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit den bisherigen Studien zu dieser Thematik (Bader, 2015; Bader & Schuster, 2016; Filipic Sterle et al., 2018). Sie gingen jedoch in ihrer Bewertung des Aspekts der sozialen Isolation über bisherige Studien hinaus, in denen oftmals der Fokus auf Beanspruchung durch Sicherheitsrisiken und geringerem Lebensstandard liegt (Lopes Cardozo et al., 2013) und betonten die Bedeutung von Einbettung in das soziale Umfeld (Agha-Alikhani, 2016).

Annahme 2: Intensität und Dauer der Belastungsexposition erhöhen die Beanspruchung. Die Ergebnisse der Interviewstudie deuten darauf hin, dass die Fachkräfte die grundsätzliche Belastung, die mit ihrem Auslandseinsatz einhergeht, in Phasen durchleben. Diese beinhalteten Zustände von hoher Motivation und Tatkraft bis hin zu Desillusionierung und Resignation. Eine dauerhaft hohe Belastung wurde in vielen Fällen von den befragten Fachkräften als Normalzustand beschrieben. Der Umgang mit dieser variierte dementsprechend je nach Phase. Eine Fehlbeanspruchung trat in der vorliegenden Befragung jedoch meist erst dann auf, wenn zu der hohen Arbeitslast ein oder mehrere ungünstige Faktoren wie mangelnde Anerkennung, Konflikte mit dem Vorgesetzten oder mangelnde Sinnzuschreibungen hinzukamen. Die Ergebnisse stützen die Hypothese dahingehend, dass Fachkräfte über die Dauer vulnerabler werden. Jedoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine längere Exposition alleine zu Fehlbeanspruchung führt. Für die Berufsgruppe der Auslandsfachkräfte finden sich zu dieser Fragestellung bislang nur wenige Studien. Lopes-Cardozo et al. vermuten nach einer qualitativen Erhebung einen ähnlichen Zusammenhang (2012).

Annahme 3: Mangelnde Freizeitmöglichkeiten erhöhen die Belastungswahrnehmung. Diese Annahme wurde durch die Interviewstudie bestätigt. Die Fachkräfte berichteten mehrheitlich, dass die erlebten Einschränkungen im Freizeitbereich und Privatleben sich negativ auf ihr psychisches und körperliches Wohlbefinden ausgewirkt hätten. Als Folge beschrieben sie Unausgeglichenheit, Gereiztheit und das Gefühl, nicht mehr abschalten zu können. Auch indirekte Folgen des Freizeitmangels wie beispielsweise die Kompensation durch Substanzmissbrauch oder noch höhere Arbeitszeiten erhöhten wiederum das Risiko für eine psychische Fehlbeanspruchung. Diese Ergebnisse decken sich mit Studienergebnissen von Eriksson und Collins (Collins & Long, 2003a; Eriksson et al., 2001).

Annahme 4: Führungskräfte stellen eine wichtige Ressource für die Beschäftigten dar. Die Annahme, dass Führungskräfte eine zentrale Ressource für die psychische Gesundheit der Fachkräfte darstellen, bestätigten die Ergebnisse aus der Interviewstudie. Für die befragten Auslandsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen stellten ihre Führungskräfte durchweg relevante Bezugspersonen dar, deren Führungsverhalten großen Einfluss auf das Wohlbefinden der Befragten hatte. Führungsverhalten war bereits in mehreren Studien Forschungsgegenstand und es wird allgemein ein Zusammenhang zwischen wertschätzendem und kooperativem Führungsstil und einer hohen Mitarbeitermotivation angenommen (Aldrich & Pfeffer, 1976; Pipus, 2015). Für den vorliegenden Fall der Stichprobe an Expatriates wird vermutet, dass die Wirkung des Führungsverhaltens sich aufgrund der eingeschränkten sonstigen Bezugspersonen stärker auswirken dürfte und damit eine noch größere Bedeutung für die Mitarbeitergesundheit erlangt. Dies schließt sich an erste Arbeiten von Ehrenreich und Dahlgren et al. diesem Bereich an (Dahlgren et al., 2009; Ehrenreich, 2006).

Auf Basis der vorliegenden Studienergebnisse ließ sich die Relevanz des Themenbereichs der Lebens- und Arbeitsbedingungen für die psychische Gesundheit der Auslandsfachkräfte einschätzen. Vor allem die Einschränkungen im Privatleben schienen sehr eindeutig negative Auswirkungen zu haben. Gesundes Führungsverhalten und unternehmensinterne Unterstützungsmaßnahmen konnten als wichtige Schutzfaktoren gegen Fehlbeanspruchung identifiziert werden. Dauerhaft hohe Belastung und einmalige kritische Ereignisse bildeten zusammen einen Risikofaktor für psychische Fehlbeanspruchung.

6.5.2 Individuelle Faktoren

Annahme 1: Mangelnde soziale Kontakte während des Auslandseinsatzes erhöhen das Risiko für psychische Fehlbelastung. Diese gängige Annahme beruht auf vielfältigen Studien zum Risikofaktor sozialer Isolation (Bader, 2015; Bader & Schuster, 2016; Holopainen & Bjorkman, 2005). Die vorliegenden Studienergebnisse untermauerten diese Annahme für die Stichprobe der Expatriates. Viele der Befragten litten unter sozialer Isolation und dem Wegfall sozialer Kontakte wie Freunde und Familie im Auslandseinsatz. Kollegen stellten für einige Befragte die neuen Bezugspersonen dar, jedoch konnten diese den Mangel an Freizeit- und Privatkontakten nicht kompensieren. Diese Ergebnisse decken sich mit Studienergebnissen von Lopes-Cardozo et al. für eine ähnliche Stichprobe (2013). Interessant ist im Kontext der betrachteten Berufsgruppe, dass das Wissen um diese Schwierigkeit vor dem Einsatz scheinbar einen Schutzfaktor vor Fehlbeanspruchung darstellen konnte.

Annahme 2: Hochrisiko Einsatzorte stellen eine erhöhte Gefährdung der Gesundheit dar. Die naheliegende Annahme, dass Fachkräfte in besonders krisenhaften Einsatzländern einer erhöhten Belastung und Beanspruchung ausgesetzt sind, konnte mit den Interviewergebnissen nicht eindeutig beantwortet werden. Fachkräfte aller Länderkategorien gaben die tägliche Belastung im Auslandseinsatz als besondere Herausforderung an. In Hochrisikoeinsatzgebieten wurde die tägliche Bedrohung höher eingestuft, aber dies alleine führte nicht zwangsläufig zu einer höheren Beanspruchung der Fachkräfte. Diese Ergebnisse widersprechend den gängigen Annahmen, die in der Literatur zu finden sind (Collins

& Long, 2003a; Connorton, Perry, Hemenway & Miller, 2011; Danieli, 2002; Lopes Cardozo, Crawford et al., 2012). Eine Erklärung könnte die selektierte und somit besonders resiliente Stichprobe sein.

Annahme 3: Kritische Erlebnisse erhöhen die Wahrscheinlichkeit, an einer psychischen Belastungsstörung zu erkranken. Diese Annahme traf unter der Vorbedingung einer grundsätzlich vorhandenen Fehlbeanspruchung am zuverlässigsten zu. Das isolierte Auftreten eines kritischen Ereignisses wurde von den Fachkräften mehrfach als „verarbeitbar“ beschrieben. Kam jedoch eine dauerhafte Fehlbelastung im Alltag hinzu, führte das kritische Ereignis relativ sicher zu einer erhöhten psychischen Fehlbeanspruchung. In der Literatur finden sich Belege für erhöhte Vulnerabilität für psychische Belastungsstörungen aufgrund einer negativen Grundbelastung (Daniels, 2008). Dies ist beispielsweise für die psychische Erkrankung der PTBS mehrfach nachgewiesen worden (Collins & Long, 2003b; Eriksson et al., 2001). Beachtenswert war an dieser Stelle die Widerstandsfähigkeit der Befragten. Ob sich diese über die Population in größer angelegten Studien nachweisen ließe, wäre eine interessante Anschlussfragestellung.

Annahme 4 Persönliche Ressourcen/Resilienzfaktoren verringern das Risiko einer psychischen Fehlbeanspruchung. Für diese Annahme ließen sich in der Interviewstudie vielfältige Hinweise finden, die vor allem für die dauerhafte Fehlbelastung gültig sind. Als wichtige persönliche Ressourcen wurden Persönlichkeitseigenschaften wie eine optimistische Grundhaltung und Belastbarkeit genannt. Bei einzelnen kritischen Ergebnissen bestätigte sich die Annahme hingegen nicht. Diese sind als zu heftige Erschütterung zu werten, die nicht von Resilienz- oder Schutzfaktoren abgefedert werden konnten. Interessant ist diese Fragestellung insbesondere im Hinblick auf die Schutzfunktionen, die es aktiv zu stärken gilt. Die Fachkräfte brachten zahlreiche Ressourcen und bereits etablierte Schutzfunktionen mit, die sich durch geeignete Trainings an dieser Stelle mit relativ geringem Aufwand ergänzen ließen. Der Nutzen solcher Maßnahmen wurde bereits von Eriksson evaluiert (2009). Als besonders relevante individuelle Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die psychische Gesundheit hatten, konnten Sozialkontakte und weitere persönliche Ressourcen wie Belastbarkeit identifiziert werden. Negativen Einfluss hatten insbesondere kritische Ereignisse in Zusammenspiel mit einer dauerhaft hohen Fehlbelastung.

6.5.3 Berufsgruppenzugehörigkeit

Frage 1: Beschreiben die Auslandsfachkräfte eine Form des berufsgruppenspezifischen Habitus? Frage 2: Welche spezifischen Rollenzuschreibungen und Erwartungen beinhaltet diese Berufsgruppenzugehörigkeit?

Die explorativen ersten Forschungsergebnisse aus der vorliegenden Interviewstudie geben Hinweise auf einen berufsgruppenspezifischen professionellen Habitus. Wodurch sich dieser im Detail auszeichnet und welche Auswirkungen er haben kann, muss in weiterführenden Studien tiefergehend untersucht werden. Die vorliegenden Ergebnisse lassen jedoch erste Schlüsse zu. Die Fachkräfte beschreiben sich und ihre Kollegen als besonders einsatzfreudig und verantwortungsbewusst. Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen und Karriereorientierung wurden als Grundzüge vieler Fachkräfte beschrieben. Downie (2002)

und Brooks (Brooks et al., 2015) kommen in ihren Erhebungen ebenfalls zu dem Schluss, dass die durchweg hohe Einsatzbereitschaft und hohe Identifikation mit der Arbeitsstelle ein zentrales Charakteristikum darstellt.

Ein anderer Aspekt des berufsgruppenspezifischen Verhaltens ist selbstschädigendes Verhalten. Mehrfach wurden Situationen geschildert, in denen Fachkräfte ihr eigenes Verhalten oder das ihrer Kollegen retrospektiv als sehr riskant bewerteten. Hierzu gehörten unter anderem leichtsinniges Verhalten in Risikogebieten oder riskantes Verhalten im Straßenverkehr. Erklärungen für die Tendenz, die eigene Unversehrtheit aufs Spiel zu setzen wurden ebenfalls gegeben. Entweder hatten die Fachkräfte das Gefühl, die Situation im Griff zu haben oder sie beschrieben eine Dynamik, die sie ihr eigenes Leben angesichts der widrigen Umstände ihrer Umgebung weniger wertschätzen ließ.

Die Bedeutung der Berufsgruppenzugehörigkeit als Einflussfaktor auf das psychische Erleben der Fachkräfte kann nicht abschließend geklärt werden. Es liegen jedoch begründete Indizien vor, einen berufsgruppenspezifischen professionellen Habitus zu vermuten. Dieser könnte protektive Funktionen haben, wie beispielsweise ein starkes Zugehörigkeitsgefühl der Fachkräfte zu ihrer Berufsgruppe. Jedoch sind auch negative Auswirkungen, wie beispielsweise das Gefühl, unverwundbar zu sein, nicht auszuschließen. Diese machen eine vertiefte Betrachtung interessant.

Frage 3: Welche Schutzfunktionen und welche Risiken resultieren aus dem berufsgruppenspezifischen Habitus? Das zuvor beschriebene außergewöhnliche Engagement kann ein erhöhtes Risiko für ein berufsbedingtes Burnout zur Folge haben. Die Gefahr scheint bei der vorliegenden Stichprobe in der Tat höher, als in der Durchschnittsbevölkerung zu sein. Collins und Long (2003a) kamen zu ähnlichen Ergebnissen und auch Lopes-Cardozo et al. konnten in einer Langzeitstudie erhöhte Raten von Depressionen, Angsterkrankungen und Burnout unter humanitären Hilfskräften nachweisen (2012). Außerdem scheinen die Fachkräfte eine erhöhte Toleranzgrenze für Fehlbelastungen zu haben. Von mehreren Befragten wurde betont, dass es durch ihre Qualifikation und Ausbildung bereits zu einer Vorselektion gekommen sei und dass ihnen bewusst war, welche Bedingungen sie im Einsatzland erwarteten. Einige Fachkräfte waren zudem bereits durch vorherige Auslandseinsätze auf die Herausforderungen vorbereitet. Die geringe Relevanz von Akkulturationschwierigkeiten für die Befragten könnte die Annahmen von Adams und van de Vijver bestätigen, dass die Expatriates eine kosmopolitische Grundeinstellung in ihr Selbstbild integriert haben und daher diese Form der Belastung nicht negativ bewerten (Adams & van de Vijver, 2015). Bei den Schilderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die eine Fehlbelastung vermuten lassen würden, zeigten sich die Befragten mehrheitlich widerstandsfähig gegen negative Fehlbelastungen. Auch in der Retroperspektive berichteten die Fachkräfte von einer hohen Toleranzgrenze gegenüber widrigen Bedingungen. Downie (2002) kommt zu ähnlichen Ergebnissen und beschreibt die Berufsgruppe als physisch, mental und emotional außergewöhnlich stark. Hieraus resultiert jedoch die Gefahr, Fehlbelastung zu spät zu erkennen oder zu ignorieren.

6.5.4 Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens

Die gewählten Erklärungsmodelle für die Entstehung berufsbezogenen Stresserlebens zeigen inhaltlich eine gute Passung zu den berichteten Kernbelastungsthemen der Fachkräfte. Zu allen drei Modellen konnten bei der Auswertung der Interviews Codes zugeordnet werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Modelle bildeten das Spektrum der genannten Belastungsfaktoren und die Dynamik des Stresserlebens ab.

Das transaktionale Stressmodell bietet ein grundlegendes Erklärungsmodell für die Wahrnehmung eines Reizes als Belastung (Kaluza, 2018a). Im vorliegenden Kontext stellt vor allem der Fokus auf die nicht-statischen Einflussfaktoren wie Lerneffekte, Ressourcen und damit einhergehend die Neubewertung einer Situation einen hohen Mehrwert dar. Diese bieten zahlreiche Optionen, die Fachkräfte in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag bei der Verarbeitung potentieller Stressoren zu unterstützen. Die bereits von manchen Befragten vorgenommenen Neubewertung von Reizen nach Lerneffekten oder in Zusammenhang mit neu erworbenen Copingstrategien stellen ein gelungenes Beispiel für die Integration dar.

Das Efford-Reward-Imbalance Modell erklärt einen Aspekt von beruflicher Fehlbeanspruchung durch mangelnde Wertschätzung (Siegrist, 2002). Dieser Sachverhalt wurde von den Fachkräften mehrfach ausführlich in den Interviews beschrieben und als bedeutender negativer Faktor erlebt. Für die vorliegende Berufsgruppe hat dieses Modell eine hohe Relevanz, da die Auslandsfachkräfte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit meist intrinsisch motiviert sind durch den Wunsch, einen relevanten Beitrag zu leisten. Ihre Arbeitsmotivation war entsprechend hoch schon vor der Ausreise. Traf diese Motivation auf mangelnde Wertschätzung durch Vorgesetzte oder das Umfeld, eine als unzureichend erlebte Gratifikation durch monetäre Leistungen oder mangelnde Kompensation wie ausreichend Erholungszeit, entstand durch dieses Ungleichgewicht eine negative Beanspruchung der Fachkräfte. Diese Ergebnisse decken sich mit Studien zu Anerkennung und psychologischem Vertrag bei Expatriates von Minssen und Wehling (Minssen & Wehling, 2011).

Das Vulnerabilitäts-Stressmodell stellt für die vorliegende Zielgruppe der Expatriates eine sinnvolle Ergänzung der vorherigen Erklärungsmodelle dar, da es den Schwerpunkt auf die Entstehung von klinisch relevanten Symptomen von Erkrankungen wie Depressionen oder PTBS legt (Wittchen et al., 2010). Für Einsatzkräfte, die ein erhöhtes Risiko haben, in ihrem Berufsalltag mit kritischen Ereignissen konfrontiert zu werden, ist diese Dimension von Belastung relevant. Die Verwendung dieses Modells kann dafür sorgen, das Bewusstsein für das erhöhte Erkrankungsrisiko in diesem Lebens- und Arbeitskontext zu schärfen und protektive Maßnahmen präventiv einzusetzen.

Bei der Betrachtung des berufsbezogenen Stresserlebens scheint ein mehrdimensionaler Ansatz äußerst vielversprechend. Er bietet die Möglichkeit, verschiedene Auslöser zu berücksichtigen und Unterstützungsmaßnahmen passend zu den vielfältigen und dynamischen Herausforderungen zu entwickeln.

6.5.5 Personalunterstützung

Die explorativen Fragen zu Themen der Personalunterstützung und den Angeboten der Personalbegleitung während des Auslandseinsatzes können einen Einblick in die Bedarfe der Fachkräfte vermitteln.

Frage 1: Haben die Fachkräfte Unterstützungsbedarf? Diese Frage lässt sich sehr klar mit ja beantworten. Bis auf eine befragte Fachkraft gaben die Interviewpartnerinnen und -partner an, im Rahmen ihres Auslandseinsatzes Unterstützungsbedarf gehabt zu haben. Dies bezogen sie auf alle drei Phasen ihres Einsatzes und auf sehr vielfältige Themengebiete. Sowohl administrative und organisatorische Unterstützung bei der Vorbereitung und Ausreise bzw. der Rückkehr, als auch fachliche Weiterbildungsangebote oder psychosoziale Angebote wie Beratungen wurden hier angegeben.

Frage 2: Welche Unterstützungsangebote werden bereits genutzt und wie werden diese bewertet? Bereits genutzte Formate umfassten vor allem fachliche Vorbereitungsmaßnahmen und teilweise psychosoziale Angebote während des Auslandseinsatzes. Jene Fachkräfte, die Unterstützungsangebote des Arbeitgebers wahrnahmen, äußerten sich meist positiv über diese und ihre Wirkweise. Allerdings hatte ein erheblicher Teil der Befragten keine Unterstützungsangebote wie Coaching oder Supervision in Anspruch genommen. Diese Fachkräfte äußerten einen großen Wunsch nach solchen Angeboten. Wie diese wirken, müsste weitergehend erforscht werden. Die positive Wirkweise von Unterstützungsangeboten wie Coaching, Supervision oder Weiterbildungsmaßnahmen wird auch für andere Berufsgruppen angenommen (Daniels, 2008; Jachens, 2015; Schuster, Ambrosius & Bader, 2017). Ob die Erwartungen der Fachkräfte an die Maßnahmen erfüllt werden, und ob diese sich langfristig positiv auf die psychische Gesundheit auswirken, müsste in Langzeitstudien untersucht werden.

Frage 3: Welche Unterstützungsangebote werden gewünscht? Viele Fachkräfte gaben an, sich eine umfassendere Vorbereitung gewünscht zu haben. Neben den organisatorischen Herausforderungen wurden hier vor allem eine umfassendere Information bezüglich der angetretenen Stelle und ein Austausch mit den zukünftigen Kollegen oder der vorherigen Fachkraft thematisiert. Während des Einsatzes bestand ein hoher Bedarf an Beratungsangeboten. Die genannten Inhalte waren sowohl fachlicher als auch persönlicher Natur. Viele Fachkräfte sprachen an, dass die Zeit des Auslandseinsatzes eine Phase intensiver persönlicher Weiterentwicklung gewesen sei, bei der sie gerne Austausch und Unterstützung in Anspruch genommen hätten. Fachkräfte, die ein kritisches Ereignis erlebt hatten, wünschten sich niederschwellige Hilfsangebote. Auch Angebote, die die Fachkräfte bei der Rückkehr und Reintegration unterstützen, wären für einige Befragte hilfreich gewesen.

6.5.6 Limitationen

Bei der Bewertung der Studienergebnisse sollten einige Limitationen berücksichtigt werden, die sich teilweise direkt aus dem gewählten methodischen Ansatz ergeben. Zunächst sind die Ergebnisse aufgrund der geringen Stichprobengröße offensichtlich nicht allgemeingültig

für die Population der Auslandsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen. Weiterhin liegt eine gewisse Selektion der befragten Personen vor, da diese teilweise direkt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der psychologischen Beratungsstelle COPE der GIZ angesprochen wurden, ob sie Interesse an einer Teilnahme an der Interviewstudie hätten. Auch bei jenen Personen, die sich eigeninitiativ zur Befragung bereit erklärten, könnten persönliche Beweggründe oder Interessen zugrunde liegen. Auch Effekte wie soziale Erwünschtheit oder Einfluss der Interviewerin auf Interviewte können bei der interaktiven Methode eines Interviews nicht ausgeschlossen werden. Bei den Interviews handelte es sich um einen einmaligen Befragungszeitpunkt und retrospektive Erzählungen, die einer gewissen Verzerrung unterliegen können. Grundsätzlich handelt es sich bei der qualitativen Auswertung der Interviews um einen subjektiven Prozess. Um diesen Prozess weitest möglich intersubjektiv nachvollziehbar zu machen, wurde sowohl bei der Entwicklung, als auch bei der Anwendung der Kategorien auf ein Vieraugenprinzip gesetzt.

6.5.7 Implikationen für Forschung und Praxis

Die vorliegenden Studienergebnisse sind sowohl für weitere Forschung im Bereich psychische Belastungen und Beanspruchungen, als auch für Praktiker relevant. Die explorative Untersuchung legt nahe, dass Expatriates erhöhten Belastungen und Beanspruchungen ausgesetzt sind und motiviert weitere Forschung in diesem Bereich. Neben der vertieften Untersuchung der einzelnen Belastungsfaktoren könnte eine Längsschnittbetrachtung des Verlaufs von Belastungen und Beanspruchungen während des Auslandseinsatzes sehr aufschlussreich sein. Auch die Untersuchung der Wirksamkeit einzelner Angebote wie beispielsweise des Coachings oder einer psychosozialen Beratung wäre sicherlich zielführend. Eine solche Evaluation könnte einen wichtigen Beitrag zur Optimierung der Unterstützungsangebote liefern.

Für Beschäftigte im Bereich Staff Care bieten die Ergebnisse wertvolles Wissen über die Kernbelastungsthemen der entsandten Fachkräfte. Diese Erkenntnisse können in die Planung der Einsätze einfließen, um bereits präventiv das Risiko von Fehlbeanspruchungen zu minimieren und die Gesunderhaltung der Fachkräfte zu fördern. Unterstützungsmaßnahmen sollten von Anfang an einkalkuliert und mitgedacht werden, Gefährdungsanalysen durchgeführt und Risiken abgeschätzt werden. Solche Maßnahmen würden nicht nur psychische Gesundheit fördern, sondern ebenfalls der Wirtschaftlichkeit dienen. Die Forschungsergebnisse bieten konkrete Anknüpfungsstellen, an denen geeignete Unterstützungsmaßnahmen andockt werden können. Auch machen die Studienergebnisse deutlich, dass die psychische Gesundheit der Expatriates eine hohe Bedeutung für das Gelingen eines Auslandseinsatzes darstellt. Aus dieser Erkenntnis ließe sich beispielsweise eine adäquate personelle Ausstattung ableiten und rechtfertigen. Einige Empfehlungen für professionelle Personalbegleitungsmaßnahmen werden im folgenden Kapitel 7 abgeleitet und weiter ausgeführt.

7 Personalbegleitung als Teil eines systemischen Resilienzmanagements – Handlungsempfehlungen für die Personalbegleitung von Fachkräften im Auslandseinsatz

Im vorliegenden Kapitel wird aus den Erkenntnissen der vorangegangenen Literaturrecherche, der Fragebogen- und der Interviewstudie ein Vorschlag für ein angepasstes Modell zur Entstehung von Belastung und Beanspruchung für Auslandsfachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit vorgeschlagen. Daran anschließend werden Handlungsempfehlungen zur Personalbegleitung von Auslandsmitarbeitern abgeleitet, die einen Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis erleichtern sollen.

7.1 Modell zur Entstehung von Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz

Das in Abbildung 7 gezeigte Modell bezieht neben den Belastungsfaktoren und den individuellen Voraussetzungen ebenfalls die Einflussgrößen der Personalunterstützung und der kritischen Ereignisse bei der Entstehung der psychischen Beanspruchung der Fachkräfte mit ein.

Die **psychische Belastung** setzt sich im Auslandseinsatz grundsätzlich aus ähnlichen Belastungsfaktoren zusammen, wie im Heimatland. Hierzu gehören Arbeitsbelastung ebenso wie Belastungsfaktoren aus dem Alltag oder des sozialen Umfeldes. Hinzu kommen in fremder Umgebung ungewohnte Aspekte wie beispielsweise klimatische Verhältnisse, ungewohnte kulturelle und infrastrukturelle Besonderheiten. All diese Aspekte sind, wie unter 2.1 beschrieben, grundsätzlich erst einmal neutral. Sie können anregend auf ein Individuum wirken, wenn dieses über die individuellen Voraussetzungen verfügt, sie zu verarbeiten. In einigen der Einsatzländer ist jedoch davon auszugehen, dass die psychische Belastung, die auf die Auslandsmitarbeiter einwirkt, die individuellen Verarbeitungsmöglichkeiten sehr stark fordert oder gar übersteigt. Hierzu können die dauerhafte Exposition von Gewalt oder Armut im Alltag ebenso gehören, wie Ausgangsbeschränkungen, Sicherheitsvorkehrungen, mangelnde Freizeitmöglichkeiten, wenige Sozialkontakte, und vieles mehr. Gleichzeitig treffen diese Belastungsfaktoren auf eine selektierte, und damit vermutlich widerstandsfähige Personengruppe, die über relativ gute **individuelle Voraussetzungen** im Umgang mit widrigen Situationen verfügt. Es handelt sich um Personen, die einen unternehmensinternen Auswahlprozess durchlaufen haben, in guter körperlicher Verfassung sind, über eine gute Ausbildung und oftmals bereits über Auslandserfahrungen verfügen. Idealerweise haben sich diese Personen bereits Verhaltensweisen angeeignet, die für die Gesunderhaltung förderlich sind, wie beispielsweise ein Bewusstsein für nötigen Ausgleich durch Erholung, Sport oder Entspannungstechniken.

In dem vorgeschlagenen Modell existieren zwei Einflussfaktoren, die auf den Prozess der Beanspruchungsentstehung einwirken. Zum einen sind dies punktuelle, überfordernde Ereignisse, sogenannte **Critical Incidents**. Hierbei handelt es sich um unvorhersehbare und

potentiell traumatische Ereignisse, die die Verarbeitungskapazitäten der Person kurz- oder längerfristig übersteigen können. Entlastend können hingegen Maßnahmen zur **Personalunterstützung** wirken, wie beispielsweise institutionell verankerte Vorbereitungsmaßnahmen, eine positive Fehlerkultur, Angebote zur Supervision oder Coaching im Verlauf des Einsatzes, sowie psychologische Unterstützung im Bedarfsfall.

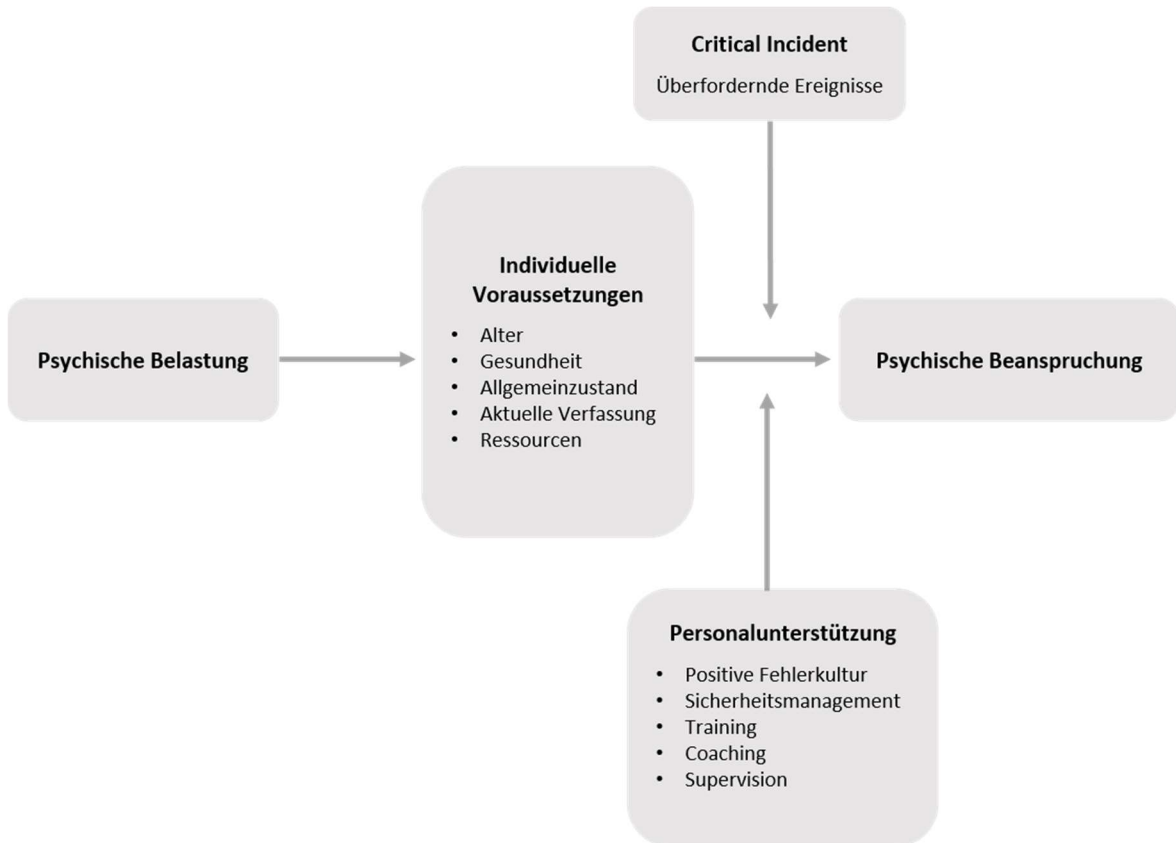


Abbildung 7: Integriertes Modell zur psychischen Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz (eigene Darstellung)

Dieses Modell ist kein statisches Modell, die einzelnen Faktoren beeinflussen sich wechselseitig. Erwünschte Beanspruchung, wie beispielsweise das Erlernen einer Fremdsprache, können sich positiv auf die individuellen Voraussetzungen der Fachkräfte auswirken. Beeinträchtigende kurzfristige Beanspruchung wie psychische Ermüdung können sich hingegen negativ auf die individuellen Voraussetzungen auswirken und eine Person weniger widerstandsfähig machen. Gleiches gilt für kritische Ereignisse, die die individuellen Voraussetzungen einer Person stark beeinflussen können, oder gelungene Personalunterstützungsmaßnahmen, die die Beschäftigten stärken. Da dieser Bereich von entscheidenden Unternehmen beeinflusst werden kann, werden nachfolgend Handlungsempfehlungen zur Personalunterstützung aufgeführt.

7.2 Maßnahmen zur Personalbegleitung

Nachdem im vorangegangenen Kapitel durch die Interviewstudie bereits konkrete Fragen zur Personalunterstützung beantwortet wurden, sollen nun Implikationen für die entsendenden Organisationen abgeleitet werden. Dieser Transfer der Bedarfe auf Organisationsebene ermöglicht eine übergeordnete Betrachtungsweise und praktische Handlungsempfehlungen für entsendenden Organisationen. Die Empfehlungen beschränken sich nicht auf Personal in internationalen Einsätzen, sondern können übertragen werden auf Fachkräfte in verschiedenen Bereichen. Personalbegleitung und -entwicklung befinden sich zusammen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement an der Schnittstelle zwischen Person und Organisation¹⁹ und lassen sich nicht isoliert betrachten. Daher weitert sich der Blick dieser Arbeit an dieser Stelle von der Mikroebene der einzelnen Fachkräfte auf die Makroebene einer Organisation. Organisationen erfüllen mit einer gut aufgestellten Personalbegleitung nicht nur ihre Fürsorgepflicht, sie profitieren langfristig von gesunden und resilienten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Pennig & Vogt, 2005). Der Umgang mit Unvorhersehbarem fordert von Organisationen, ebenso wie von Individuen (vgl. Kap. 4.3.2) eine ausgeprägte Resilienzfähigkeit (Meissner & Hunziker, 2018). Die Resilienz-Dimensionen Stressresistenz, Regenerationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit lassen sich hierbei von Individuen auf Organisationen übertragen. *Organisationales Resilienzmanagement* sorgt dafür, dass die Ressourcen für die Verarbeitung und Integration eines widrigen Ereignisses innerhalb einer Organisation zur Verfügung stehen (Meissner & Hunziker, 2018). Dieser ganzheitliche Ansatz beinhaltet verschiedene Bereiche wie beispielsweise administrative Prozesse, die Entwicklung von Leitfäden, Ansprechpartner, Schulungen, Sensibilisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte. Für gelingendes Resilienzmanagement sind die Unternehmens- und Fehlerkultur zentrale Grundlagen. Vor allem so genannte Hochzuverlässigkeitsorganisationen (High Reliability Organisations, HRO), wie beispielsweise Kernkraftwerke, Intensivstationen oder Flugsicherungszentralen sind sich ihrer relevanten Bedrohungen und den Konsequenzen von Fehlern sehr bewusst (Schochlow & Dekker, 2019). Sie haben daher meist ein umfassendes Sicherheitskonzept und sind sehr sensibel für Fehler. Diese Konzentration auf Fehler kann zu einer defizitorientierten Fehlerkultur führen, die den Menschen vor allem als Risikofaktor betrachtet und versucht, menschliches Versagen zu verhindern.

Ein systemischer Betrachtungsansatz bietet für die Analyse eines komplexen Sachverhaltes wie organisationaler Systemfunktionen verschiedene Vorteile. Das multi-kausale Verständnis von Zusammenhängen und Abläufen berücksichtigt verschiedene Kontextfaktoren. Menschliches Verhalten wird nicht isoliert, sondern in Abhängigkeit des Kontextes betrachtet, der unter anderem Arbeitsprozesse, Funktionsketten und Kommunikationswege beinhaltet. Die von Hollnagel entwickelte Funktionale Resonanzanalysemethode (FRAM) betrachtet menschliches Verhalten in Organisationen als Bestandteil organisationaler Prozesse und ist ein Werkzeug, um komplexe Netzwerke von Systemfunktionen darzustellen

¹⁹ Der Begriff „Organisation“ wird im Folgenden nach der soziologischen Definition von Berger und Luckmann benutzt: Berger, Luckmann und Plessner (2018)

und so kritische Abhängigkeiten aufzuzeigen (Meissner & Heike, 2019). Menschliches Verhalten wird in diesem Modell primär als neutrale Einflussgröße betrachtet, die einer hohen Variabilität unterliegt (Hollnagel, Woods & Leveson, 2008). In Interaktionen treten zwangsläufig verschiedene Abweichungen auf, die sich im besten Falle korrigieren oder ausgleichen oder in negativer Ausprägung zu einem Fehler führen können. Hollnagel et al. weisen darauf hin, dass dieselbe Abweichung je nach Handlungsergebnis positiv oder negativ sein kann (2008). Der Mehrwert von FRAM liegt in der Weiterentwicklung von Risikomanagement hin zu einem proaktiven Resilienzmanagement. Organisationales Resilienzmanagement als integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung von HROs kann dazu beitragen, Arbeit gesünder zu gestalten, Risiken zu verringern, sowie aus entstandenen Fehlern zu lernen (Meissner & Hunziker, 2018).

Die Frage, ob in einer Organisation nach einem schwerwiegenden Ereignis ein Lernprozess angestoßen wird, entscheidet darüber, ob eine Organisation sich weiterentwickelt und Erfahrungen integrieren kann. *Lernende Organisationen* sind dynamische Systeme, die auf Anregungen von außen reagieren und sich neuen Herausforderungen anpassen (Argyris & Schön, 2018; Senge, 2017). Nach Senge (1996) zeichnen sich Lernende Organisationen durch fünf Hauptmerkmale aus (Abbildung 8). Sie ermöglichen persönliche Entwicklung, fördern Lernen im Team und systematisches Denken, es existiert eine geteilte Vision, sowie mentale Modelle. Abbildung 8 verdeutlicht, dass all diese Aspekte in wechselseitigem Einfluss stehen. Eine solche offene Unternehmenskultur, die Innovationen fördert und Lernprozesse konstruktiv unterstützt, bietet sowohl für die Organisation, als auch für die Beschäftigten diverse Vorteile. Die Organisation profitiert von ihrer Anpassungsfähigkeit, kann auf neue Bedingungen reagieren und Lösungen für neue Problemstellungen finden. Dies sichert langfristig ihren Erfolg. Die Beschäftigten profitieren von einer offenen Unternehmenskultur, konstruktiver Fehlerkultur, Kooperation und einem partizipativen Führungsstil. Diese Bedingungen bilden die Grundlage für eine gesunde Unternehmenskultur, die zur Vermeidung von zu hoher Fluktuation, erhöhtem Krankenstand oder Präsentismus beiträgt (Lengnick-Hall, Beck & Lengnick-Hall, 2011).

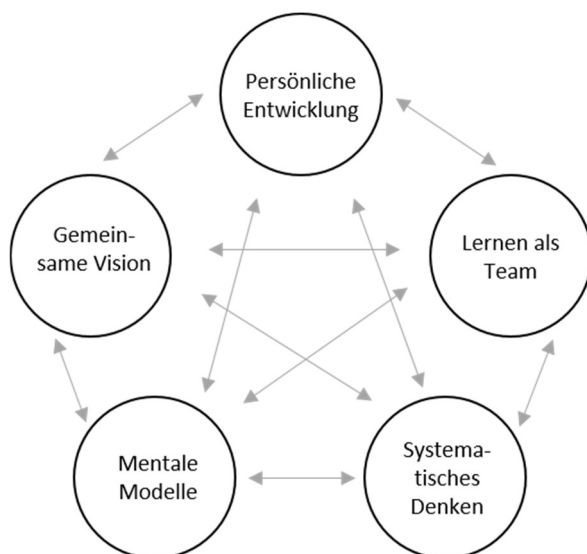


Abbildung 8: Lernende Organisation (nach Senge, 2017)

Auf Basis der vorangegangenen Literaturrecherche sowie der durchgeführten Studien lassen sich einige grundsätzliche Empfehlungen für die professionelle Begleitung von Fachkräften vor, während und nach ihrem Auslandseinsatz ableiten. Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen für die Praxis der Personalbegleitung orientieren sich an den bereits von Kastner formulierten vier Bereichen *Prävention*, *Intervention*, *Innovation* und *Evaluation* (Vogt, 2019). Zusätzlich wurden diese um die drei Phasen der Entsendung, sowie die Mikroebene Personal und die Makroebene Organisation erweitert. Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen wurden anhand der untersuchten Zielgruppe der Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit erarbeitet und sind daher für Beschäftigte mit ähnlichen Arbeitsbedingungen besonders interessant. Diese sind beispielsweise in der Bundeswehr oder in der internationalen Friedensarbeit zu finden (Behboud, 2009; Ungerer et al., 2015). Darüber hinaus kann jedoch ein Transfer dieser Handlungsempfehlungen auf unterschiedlichste Organisationen stattfinden, in denen ungewöhnliche und kritische Ereignisse zu erwarten sind. In all diesen Unternehmen sind ein institutionalisiertes Krisenmanagement und eine solide Personalbegleitung unerlässlich (Weick & Sutcliffe, 2016).

Das in Abbildung 9 dargestellte Modell einer integrierten Personalbegleitung umfasst die vier Kernbereiche der Personalbegleitung Prävention, Intervention, Innovation und Evaluation. Diese sollten in allen drei Phasen des Entsendungsprozesses, also in der Vorbereitung, während des Einsatzes und in der Nachsorge berücksichtigt werden. Gleichzeitig setzt gelingende Personalbegleitung sowohl bei den Individuen als auch auf organisationaler Ebene an. Dieses multimodale Modell impliziert, dass eine solide Personalbegleitung im Idealfall aus der Zusammenarbeit verschiedener Unternehmenseinheiten und Experten resultiert und als Grundsatz in der Unternehmenskultur verankert sein sollte. Die nachfolgend aufgeführten Handlungsempfehlungen können als Anregungen für die Praxis der Personalbegleitung verstanden werden und sollten für das jeweilige Unternehmen angepasst und gegebenenfalls erweitert werden. Kastner (2006) empfiehlt, dies auf der Grundlage der Philosophie, der Ethik und der Kultur des Unternehmens zu tun und dabei die zentralen Fragen zu beantworten: Wofür sind wir da?, Was wollen wir?, Wie erreichen wir unser Ziel?.

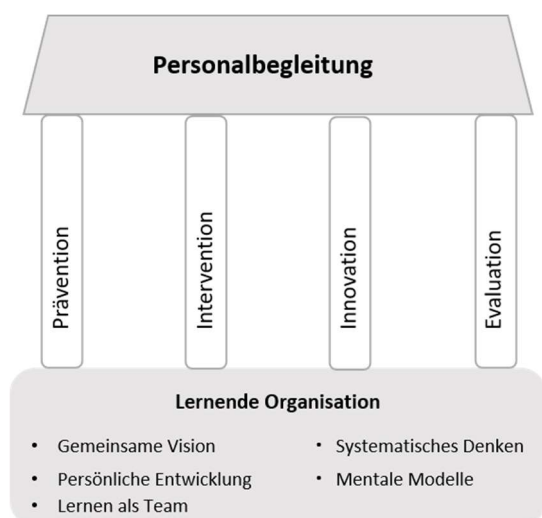


Abbildung 9: Modell einer integrierten Personalbegleitung (eigene Darstellung)

7.2.1 Prävention

Die Basis der Personalbegleitung stellen präventive Maßnahmen dar, die die Entstehung von Belastung und Beanspruchung vermeiden sollen. Da solide Prävention eine hohe Schutzwirkung hat, sollten den Vorbereitungsmaßnahmen unternehmensintern eine hohe Bedeutung zu kommen. Prävention kann in Primär-, Sekundär-, und Tertiärprävention unterteilt werden. Primäre, das heißt Person-bezogene Prävention beginnt bereits bei einer gezielten Personalauswahl, die Personen identifiziert, die für die jeweiligen Anforderungen geeignet ist und auf der jeweiligen Position ihre individuellen Stärken und Persönlichkeitseigenschaften einbringen kann (A. Albrecht, Dilchert, Deller & Paulus, 2014; Volmer & Staufenberg, 2006). Im Zeitraum vor der Entsendung sind Sicherheitstrainings, Informationen zum Ausreiseland und der angetretenen Stelle übliche Maßnahmen. Jedoch entscheiden sich hier die Art und der Umfang der Vorbereitungsmaßnahmen signifikant. Wenige Fachkräfte waren sich vor Ausreise über die mögliche psychische Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz bewusst und hatten ausführliche Informationen zu ihrer Tätigkeit erhalten. Die Standardisierung des Vorbereitungsprozesses könnte hier zu einer Qualitätssicherung beitragen. Die Sensibilisierung für mögliche Risiken sollte mit dem Benennen von möglichen Problemlösungsstrategien einhergehen. Hierzu gehört die Klärung von Zuständigkeiten und Ansprechpartnern, die Bereitstellung von Informationen und transparente Prozesse. Auch die Anleitung einer leicht zu erlernenden und niederschweligen Methode wie Peer Coaching oder ein Mentoringprogramm mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen sind vielversprechende Ansätze.

Die Ergebnisse der Interviewstudie legen nahe, dass die Kultur des Unternehmens einen starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten hat. An dieser Stelle könnte Tertiärprävention mit Maßnahmen auf Organisationsebene ansetzen. Die Etablierung einer vertrauensvollen Unternehmenskultur inklusive einer konstruktiven Fehlerkultur stellt einen zentralen präventiven Faktor dar (Reick & Kastner, 2006). Auch Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Gesundes Führen und Gefährdungsanalysen können langfristig präventiven Charakter entfalten (Grant-Vallone & Ensher, 2001).

Während des Auslandseinsatzes können primäre präventive Angebote für eine ausgeglichene Work-Life-Balance sorgen, dazu zählen Sportangebote, das Erlernen einer Entspannungstechnik oder auch angemessene Pausenzeiten. Sekundäre präventive Maßnahmen umfassen die Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Im Rahmen der Möglichkeiten sollten auch im Auslandseinsatz Ergonomiestandards eingehalten werden. Auch für die Zeit nach dem Auslandseinsatz gibt es Maßnahmen, die der Prävention zugeordnet werden können. Hierzu gehören unter anderem Austauschformate innerhalb der Peergroup der ehemaligen Auslandsfachkräfte, Reintegrationsangebote und Berufsberatung.

Anregungen für die Praxis

- Vorbereitungsprozess standardisieren
- Informationen bereitstellen
- Austausch stärken
- Niedrigschwellige Angebote schaffen
- Ansprechpartner bekannt machen

Die Grenzen zwischen Prävention und Intervention können bei einigen Maßnahmen fließend sein. Angebote wie Weiterbildungen können beispielsweise vor Eintritt eines kritischen Ereignisses präventiv wirken und sensibilisieren, sowie nach dem konkreten Eintreten eines Ereignisses intervenieren (Bader, Berg & Holtbruegge, 2015).

7.2.2 Intervention

Interventionen werden nötig, wenn ein kritischer Zustand bereits erreicht ist und eine Fehlbelastung beispielsweise bereits zu Leidensdruck bei den Beschäftigten führt. Sie erfolgen als Reaktion auf ein Ereignis und versuchen, dessen negative Auswirkungen einzudämmen. Insofern sind Interventionen zu den Post-hoc-Maßnahmen zu zählen. Es handelt sich dabei um geplante und konkrete Maßnahmen als Reaktion auf ein vorab bekanntes Ereignis, die eine Veränderung bewirken sollen. Vor den Entsendungen werden naturgemäß wenige Interventionen durchgeführt. Während des Auslandsaufenthaltes können Interventionen in Coachings, Supervision oder ähnlichen Beratungen, aber auch beispielsweise in einer Reduktion des Stundenumfanges bestehen. Grundsätzlich haben alle intervenierenden Personalmaßnahmen zum Ziel einen klinisch-relevanten Zustand zu verhindern und die Arbeitsfähigkeit der Fachkraft zu erhalten. Dazu zählen Sofortmaßnahmen im Krisenfall zur Vermeidung von Folgeschäden und die Überstellung an Psychologinnen und Psychologen oder Ärzte. Auf der Mikroebene können Interventionen in der Personalbegleitung Angebote wie beispielsweise Beratungen oder Fortbildungen zum Erlernen bestimmter Fähigkeiten enthalten. Die Interviewergebnisse zeigen hier sehr klar einen hohen Bedarf unter den befragten Expatriates. Vor allem Beratungsformate wie Coachings und Supervision werden nachgefragt und positiv bewertet. Regelmäßige Gespräche mit geschulten Führungskräften oder externem Fachpersonal und das Etablieren eines Frühwarnsystems, das auf die Bedarfe der Beschäftigten hinweist, wären hier eine sinnvolle Ergänzung.

Auf Seiten der Führungskräfte können Schulungen und Weiterbildungen geeignete Interventionen darstellen, um die Sensibilität im Umgang mit Belastung und Beanspruchung zu erhöhen und Handlungsoptionen aufzuzeigen. Auf der Makroebene können Interventionen in organisatorischen oder administrativen Maßnahmen zur Minimierung von Stressoren bestehen. Nach Rückkehr aus dem Auslandseinsatz können festgestellte Folgeschäden durch Experten begutachtet und gegebenenfalls behandelt werden.

Nach dem Einsatz sollte eine Einsatznachbereitung institutionell verankert werden, die eine proaktive Intervention zur besseren Reintegration der Fachkräfte darstellt. Eine gegebenenfalls nötige Behandlung von Folgeschäden durch Ärzte und Psychologen sollte ebenfalls sichergestellt sein.

Anregungen für die Praxis

- Angebote auf breiter Basis zugänglich machen
- Individuelle, bedarfsgerechte Angebote
- Unbürokratische Hilfen

7.2.3 Innovation

Unter dem Stichwort Innovation werden Maßnahmen verstanden, die sich mit Krisen oder Schwierigkeiten beschäftigen, die im Vorfeld noch unbekannt sind. Im Gegensatz zu Interventionen, bei denen eine konkrete Reaktion auf ein bekanntes Problem durchgeführt wird, wird bei diesem Ansatz a priori und zukunftsgerichtet versucht, eine Organisation krisensicher zu machen. Dies geschieht nicht nur auf der Ebene der Fehlervermeidung, sondern vor allem auf der Ebene der Resilienzstärkung (Hollnagel et al., 2008). Wird die Ebene der Innovation mitgedacht, unterscheidet sich dieses Modell von herkömmlichen Ansätzen des Krisenmanagements, die auf inzidente Probleme nur reagieren können. Die Ebene der Innovation stellt eine Metaebene in der Organisationsentwicklung dar, da sie bei allen Maßnahmen mitgedacht werden sollte. Werden unerwartete Krisen bereits im Vorfeld berücksichtigt, stärkt dies Organisationen langfristig (La Porte, 1996; Schochlow & Dekker, 2019).

Emergente, das heißt über lange Zeiträume aus komplexen sowie dynamischen Systemprozessen entstehende, Phänomene sind in organisationalen Prozessen von großer Bedeutung und sorgen dafür, dass Abläufe nicht genau vorhergesagt werden können. Das Zusammenwirken einzelner Abteilungen, Mitarbeiter und Teams folgt nicht zwangsläufig vorgegebenen, einfachen Prozessketten, sondern unterliegt vielfachen, dynamischen Wechselwirkungen, Abweichungen und sozialen Interaktionen, deren Beschreibung aktuell allenfalls mit FRAM gelingt. Nicht alle Abweichungen werden als Fehler bewertet und haben fatale Folgen. Einige Abweichungen werden bereits im Prozess durch andere Elemente ausgeglichen. Diese positiven Kapazitäten von sollten gestärkt werden und rücken den Menschen als Lösung statt Fehlerquelle ins Zentrum der Aufmerksamkeit (Zimmermann & Renaud, 2019).

Innovation ist ein Merkmal von Organisationen, das auf der Meta- und Systemebene angesiedelt ist und von dort aus in Form einer offenen Unternehmenskultur in alle Bereiche einer Organisation ausstrahlt. Für innovative und damit resiliente Organisationen ist vor allem das Bewusstsein für Prozesse (Weick & Sutcliffe, 2006) verantwortlich. Um dies zu stärken, schlagen Weick und Sutcliffe (2006) fünf Bereiche vor, die für eine erhöhte Sensibilität in Organisationen gestärkt werden sollten:

1. Beschäftigung mit möglichem Versagen
2. Zurückhaltung bei Vereinfachungen
3. Sensitivität für Abläufe
4. Bekenntnis zu Resilienz
5. Anerkennung von Expertise

Anregungen für die Praxis

- Top-Down Implementierung
- Verankerung eines Krisenmanagements
- Sensibilisierung der Beschäftigten für Fehler

Innovation stellt in dem hier vorgestellten Vierklang der Personalbegleitung sicherlich die größte Herausforderung dar, da es sich um eine Veränderung der Unternehmenskultur hin zu einer resilienten, mensch- und zukunftsorientierten Kultur handelt. Diese Entwicklung ist weniger schnell erreicht, als die Implementierung von isolierten Maßnahmen, verspricht jedoch langfristig einen hohen Nutzen für Mensch und Organisation.

7.2.4 Evaluation

Evaluationen sollen dazu beitragen, Wirkungen zu dokumentieren und Zusammenhänge aufzuzeigen (Stockmann & Meyer, 2014). Die Bewertung der Ergebnisse richten sich nach vorab festgelegten Kriterien, die zeigen, inwieweit die evaluierte Maßnahme ihre Ziele erreicht hat und – wenn formativ evaluiert wird- was noch getan werden muss, um sie besser zu erreichen. Je nach Interessengruppe können die Kriterien sehr unterschiedlich sein, weil auch die Ziele der jeweiligen Interessengruppen oft verschieden, ja manchmal entgegengesetzt sind. Die Auswahl der Kriterien hat dabei einen maßgeblichen Einfluss auf die Bewertung einer Maßnahme. Ziele einer Evaluation sind meist die Gewinnung von Erkenntnissen, Kontrolle über Prozesse, Transparenz, Dokumentation von Erfolg, sowie die zukünftige und hinsichtlich Zielführung verbesserte Gestaltung der Maßnahme. Die regelmäßige kritische Einschätzung bereits bestehender Angebote im Personalbereich dient zum einen einer Qualitätskontrolle, aber oftmals auch der Rechtfertigung der Notwendigkeit der Ressourcen in diesem Unternehmensbereich. Je nachdem, ob Evaluationen ex-ante, ongoing oder ex-post eingesetzt werden, dienen sie einem unterschiedlichen Zweck und können zur Planung von Maßnahmen, zu deren Beobachtung oder zu ihrem Wirksamkeitsmonitoring eingesetzt werden. Lernende Organisationen profitieren in besonderem Maße von Evaluationsprozessen, da diese eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit und Passung der eingesetzten Formate ermöglichen. Eine rechtzeitige Weiterentwicklung von Maßnahmen, die dynamisch an Herausforderungen und Bedürfnisse angepasst werden können, stellt in HROs ein zentrales Erfolgskriterium dar.

Für den vorliegenden Fall wären Erhebungen in allen drei Phasen des Entsendungsprozesses empfehlenswert. Geeignete Skalen, die explizit auf die psychische Gesundheit von im Ausland eingesetzten Fachkräften im Berufsfeld der humanitären Hilfe zugeschnitten sind, wurden von Cushway und Tyler, Nolty et al. und McCormack und Joseph vorgeschlagen (Cushway et al., 1996; McCormack & Joseph, 2012; Nolty, Bosch, An, Clements & Buckwalter, 2018).

Bereits bestehende Maßnahmen zur Personalbegleitung sollten fortlaufend evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Zusätzlich sollten Bedarfe erhoben werden, die bislang nicht abgedeckt sind und die Personalbegleitung verbessern könnten. Auch die Rechtferti-

gung von Ressourcen für beispielsweise weitere Fortbildungsformate, Schulungsmaterialien oder Personalbedarf in diesem Unternehmensbereich könnte so auf eine solide Datenbasis gestellt werden.

Anregungen für die Praxis

- Standardisierte Evaluation der bestehenden Angebote
- Weiterentwicklung bestehender Formate
- Anpassung der Angebote an Bedarfe
- Erstellung eines Datenpools für Langzeitstudien

7.3 Diskussion

Das unter 7.1 vorgeschlagene Modell zu psychischer Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz vereint Aspekte der in Kapitel 2 beschriebenen Modelle und erweitert diese für die spezifische Berufsgruppe um die Faktoren der Critical Incidents und die bedeutsame Interventionsmöglichkeit der Personalunterstützung. Es bezieht sowohl die Rahmenbedingungen, als auch die individuellen Voraussetzungen bei der Entstehung von Beanspruchung ein. Zentraler Aspekt bei der Entstehung von Fehlbeanspruchung im Auslandseinsatz ist das meist dauerhaft hohe Niveau der psychischen Belastung und die zusätzliche Gefährdung der psychischen Gesundheit durch unvorhersehbare kritische Ereignisse. Der Mehrwert dieses Modells liegt im Fokus auf die Handlungsmöglichkeiten, die durch geeignete Personalunterstützung die Gesunderhaltung der Fachkräfte fördern können. Bei dem vorgeschlagenen Modell handelt es sich um eine vereinfachte Darstellung der Dimensionen von psychischer Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz. Die anschließenden Handlungsempfehlungen knüpfen an der Stelle der Interventionsmöglichkeiten für Organisationen an.

Die hier vorgestellten Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention, Innovation und Evaluation sind Teil einer systemischen Betrachtungsweise von Personalbegleitung und Organisationsentwicklung. Die skizzierten Maßnahmen stellen dabei nur einen kleinen Ausschnitt dar und müssen für den Einzelfall angepasst werden. Sie geben jedoch einen Einblick in die Möglichkeiten, die einer Organisation zu Verfügung stehen, um trotz erschwelter Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen. Darüber hinaus zeigen sie die Perspektiven und Ressourcen auf, auf die eine Organisation zurückgreifen kann. Im Fokus stehen dabei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als wichtigste Ressource für die Fehlervermeidung betrachtet werden. Eine konstruktive Fehlerkultur stellt hierfür die Basis dar. Unerlässlich ist daher ein auf der Makroebene verankertes Bewusstsein für das mögliche Eintreten von kritischen Ereignissen und einen bewussten Umgang mit dessen Folgen. Das vorgestellte Modell geht davon aus, dass Fehler passieren und kritische Ereignisse jederzeit eintreffen können und bietet in jeder Phase Anregungen für den Umgang mit diesen. Risikomanagement und Resilienzmanagement können sich hier gewinnbringend ergänzen, indem sowohl Fehlervermeidung angestrebt wird, als auch ein konstruktiver Umgang mit Variationen.

Für die in dieser Arbeit vorrangig adressierte Personengruppe der Expatriates bietet dieser Ansatz viele relevante Anknüpfungspunkte. Kritische Ereignisse stellen in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag oftmals realistische Risiken dar. Diese betreffen meist nicht nur die Fachkräfte als Individuen, sondern auch die Kollegen und entsendenden Organisationen. Für einen konstruktiven Umgang mit Fehlern, der Individuen schützt und Organisationen lernen lässt ist es essenziell, dass das Bewusstsein für eine resiliente Unternehmenskultur auf der Makroebene verankert ist und auf der Mikroebene umgesetzt wird. Eine konstruktive Fehlerkultur sollte auf der Organisationsebene angesiedelt sein und top down implementiert werden. Auf der Mikroebene bietet diese Sichtweise auf menschliches (Fehl-) Verhalten den Vorteil, dass Individuen entlastet werden und Schutzfunktionen etabliert werden können. Dies sorgt langfristig für eine Gesunderhaltung der Beschäftigten und eine Verringerung der psychischen Belastung und Beanspruchung.

Eine Teilantwort auf die in Kapitel 3.5 gestellten Fragen bezüglich geeigneter Personalunterstützung, sind all jene Maßnahmen, die auf der Metaebene der Unternehmenskultur organisiert werden und für eine konstruktive Unternehmenskultur sorgen. Im Rahmen einer solchen Unternehmenskultur sind effektive und protektive Personalbegleitmaßnahmen, wie sie in dieser Arbeit diskutiert wurden, vorgesehen. Die Messbarkeit einer solchen Unternehmenskultur ist eine Herausforderung, für die Nerdinger und Wilke Ansätze erarbeitet haben (2008). Das vorgeschlagene Modell sollte in weitergehenden Forschungsarbeiten evaluiert werden.

8 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Dissertation beschäftigte sich in drei Studien mit psychischer Belastung und Beanspruchung bei Auslandsfachkräften. Dabei wurde ein breiter methodischer Ansatz gewählt, um einen Einblick in ein bislang wenig erforschtes Feld zu gewinnen. Der gewählte Mixed-methods-Ansatz enthält ein systematisches Literaturreview, eine quantitative Erhebung, sowie eine qualitative Interviewstudie. Jede der drei Studien trug mit ihrer spezifischen Perspektive zu einer Erweiterung des Kenntnisstandes bei.

Einen grundlegenden Überblick über den aktuellen Stand der Forschung verschaffte das systematische Literaturreview. Zunächst wurde deutlich, dass die Personengruppe der Expatriates sehr heterogen ist. Für diese Arbeit wurde der Fokus auf die Zielgruppe der Auslandsfachkräfte in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit gelegt. Weiterhin wurden Lücken im Wissensstand zu Bereichen wie den zentralen Belastungsfaktoren offensichtlich. Für diese spezifische Berufsgruppe lagen bis dato nur wenige Studien vor, die die Lebens- und Arbeitssituation im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit beleuchteten. Diese Lücke wurde durch die systematische Literaturanalyse zumindest dahingehend geschlossen, das bislang durchgeführte Forschung an dieser Stelle zusammengeführt wurde. Dabei wurde offensichtlich, dass im Bereich der psychischen Belastung, Beanspruchung und Gesundheitsvorsorge für Auslandsfachkräfte viele Faktoren bislang nicht ausreichend untersucht wurden. Die zu Beginn der Dissertation vorliegenden Publikationen konnten nur eingeschränkt Aussagen über Risikofaktoren, Schutzfaktoren und das Belastungserleben treffen. Hinzu kam, dass der geopolitische Wandel mit vielen neuen überregionalen Konflikten in der globalisierten Gesellschaft neue Herausforderungen an Fachkräfte stellte, die bis dato nicht in Untersuchungen eingeflossen waren.

Für die zweite Studie wurden 2.155 Fragebögen zur psychischen Gesundheit von ehemaligen Auslandsfachkräften ausgewertet. Dieser Datensatz führte zu ersten Erkenntnissen bezüglich der Kernbelastungsthemen der Fachkräfte, ihrer psychischen Gesundheit und der genutzten Unterstützungsangebote. Besonders interessant waren hier die Ergebnisse, dass nicht primär die kritischen Ereignisse oder prekäre Rahmenbedingungen in den Einsatzländern die stärksten Belastungsfaktoren zu sein schienen, sondern strukturelle Schwierigkeiten, hohe Arbeitsbelastung oder Schwierigkeiten bei organisationsübergreifender Zusammenarbeit. Die Ergebnisse der Studie deuteten weiter darauf hin, dass die große Mehrheit der Auslandsfachkräfte weitestgehend psychisch gesund aus ihrem Einsatz zurückkehrte. Aufgrund der hohen Anzahl an genannten kritischen Ereignissen, wurde diskutiert, ob die Stichprobe besonders resilient sei, das Erhebungsinstrument nicht geeignet sein könnte oder soziale Erwünschtheit bei der Beantwortung der Fragen eine Rolle gespielt haben könnte. Um diesen und weiteren offenen Fragen nachzugehen, wurde eine qualitative Interviewstudie durchgeführt. Literaturreview und Fragebogenstudie schafften dabei die Grundlagen für das Design der Interviewstudie.

Für die qualitative Interviewstudie wurden mit zwölf Auslandsfachkräften Leitfragen-gestützte Interviews geführt. Die Interviewstudie ermöglichte tiefe Einblicke in das individuelle

Belastungserleben der Auslandsfachkräfte und gab Auskunft über protektive Faktoren, Risiken und Bedarfe. Die Befragten hatten Auslandseinsätze im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit in Ländern mit unterschiedlicher Risikoeinstufung absolviert und sprachen über die Herausforderungen, die ihr Arbeits- und Lebensalltag barg. Dabei konnten die Themen sehr klar zwischen privater und beruflicher Belastung getrennt werden. Auch in dieser Studie wurden im beruflichen Kontext die Hindernisse in der Zusammenarbeit mit Projektpartnern und strukturellen Schwierigkeiten als besonders belastend angegeben. Hinzu kamen gehäuft Konflikte mit Führungspersonen und die Schwierigkeit, Beruf und Freizeit voneinander zu trennen. Privat waren die Fachkräfte aufgrund der mangelnden Integration im neuen Umfeld vor allem von sozialer Isolation betroffen. Insgesamt wurde bei dieser Studie deutlich, dass unter den Auslandsfachkräften ein hoher Bedarf an Unterstützungsangeboten bestand, um einerseits die Ereignisse während des Einsatzes zu verarbeiten und andererseits die Persönlichkeitsentwicklung und Rollenfindung zu unterstützen. Zusätzlich wurde untersucht, ob Hinweise auf einen berufsgruppenspezifischen Habitus in dieser Berufsgruppe gefunden werden konnten und welche Auswirkungen dieser auf Belastung und Beanspruchung haben könnte. Die Fachkräfte beschrieben ein recht konsistentes Bild ihrer eigenen Profession und damit verbundene „typische“ Merkmale. Dazu gehörten unter anderem eine sehr hohe Widerstandsfähigkeit, sehr hohe Arbeitsleistung, der Anspruch keine Schwäche zu zeigen und ein stark ausgeprägter Karrierewille. Die Fachkräfte reflektierten teilweise eigenständig die Folgen dieses Habitus und beschrieben in dessen Folge eine erhöhte Gefahr auszubrennen.

Das in Kapitel 7 vorgeschlagene Modell zu psychischer Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz kann einen Beitrag zur Erklärung dieses Phänomens liefern und für die besonderen Herausforderungen eines Auslandseinsatzes sensibilisieren. Die abgeleiteten Handlungsempfehlungen und der Transfer auf die Organisationsebene stellen eine Erweiterung der Perspektive auf psychischen Belastung und Beanspruchung aus organisationaler Sicht dar. An dieser Stelle der Dissertation wurde der Bogen zu Arbeits- und Organisationsprozessen geschlagen und ein Modell vorgeschlagen, das eine nachhaltige Personalbegleitung unterstützen und damit die langfristige Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern könnte. Neben den hinlänglich bekannten Bausteinen der Prävention, Intervention und Evaluation sollte dieses zusätzlich die Dimension der Innovation enthalten. Diese sorgt dafür, dass bereits im Vorfeld, vor dem Eintreten eines kritischen Ereignisses, ja bevor jemand das in Zukunft auftreten könnende Problem überhaupt benennen kann, Vorkehrungen zur Schadensbegrenzung ergriffen werden und auf der Ebene der Unternehmenskultur eine konstruktive Fehlerkultur etabliert wird. Gelingt dies, können Fehler und kritische Ereignisse zwar nicht verhindert werden, größerer langfristiger Schaden kann jedoch oftmals abgewendet werden. Sowohl Organisation als auch Individuen werden in ihrer Resilienz gestärkt.

Die Limitationen der einzelnen Studien wurden in den jeweiligen Kapiteln bereits diskutiert (siehe 4.4.2, 5.4.5, 6.5.6). Einige übergreifende Aspekte sollen an dieser Stelle jedoch aufgegriffen und mögliche Perspektiven für zukünftige Forschung aufgezeigt werden.

Zunächst ist die methodische Limitierung dieser Dissertation zu benennen. Trotz des gewählten Mixed-Methods-Ansatzes decken die gewählten Methoden lediglich einen Ausschnitt der möglichen methodischen Ansätze ab. Die gewählten Methoden gewährleisten eine relativ breite Betrachtung des Themas, können jedoch einzelne Details nicht in ihrer Tiefe beleuchten. Hierzu wären für verschiedene Aspekte verschiedene Designs unterschiedlich gut geeignet. Ein interessanter Ansatz wäre die Realisierung einer Längsschnittstudie mit Fachkräften, um den Verlauf und die Entstehung von Belastung und Beanspruchung analysieren zu können. Auch eine Evaluation bestehender Unterstützungsangebote auf ihre Wirksamkeit hin wäre sehr wertvoll und könnte zur Weiterentwicklung der Formate einen wichtigen Beitrag liefern. Schließlich wäre eine angepasste Erhebung der psychischen Gesundheit geeignet, um weitere Einblicke in relevante Dimensionen wie beispielsweise Resilienzfaktoren, soziale Isolation oder Burnout zu erhalten. Die gewählten Methoden lassen kaum Kausalschlüsse zu und sind somit zur Vorhersage von Risiken nur bedingt geeignet.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es nicht möglich, persönliche Merkmale der Befragten wie beispielsweise Alter, Geschlecht, oder Vorerkrankungen zu erheben und zu untersuchen, inwiefern diese Eigenschaften sich auf die Ergebnisse auswirken. Dies war vor allem ethischen Restriktionen und dem Schutz der Privatsphäre der Befragten als Arbeitnehmende geschuldet. Eine detailliertere Analyse personenbezogener Einflussfaktoren auf das Belastungserleben wäre für anschließende Forschungsarbeiten eine aufschlussreiche Perspektive.

Weiterhin kann die Einschränkung auf die Stichprobe der Auslandsfachkräfte im Kontext der internationalen Entwicklungszusammenarbeit diskutiert werden. Hier sind vor allem die lokalen Fachkräfte in den jeweiligen Einsatzländern zu nennen, die aufgrund ihrer besonderen Exposition und weit geringeren Versorgungsstandards als internationale Helferinnen und Helfer einer hohen Belastung und Beanspruchung ausgesetzt sind (Ager et al., 2012). Zukünftige Forschung sollte diese Personengruppe ebenso wie weitere Berufsgruppen adressieren untersuchen, inwiefern ähnliche oder abweichende Ergebnisse bezüglich psychischer Belastung und Beanspruchung im Arbeitsleben vorliegen.

Die gewählte Kombination qualitativer und quantitativer Methoden bietet für die wissenschaftliche Betrachtung der Thematik einen relevanten Mehrwert, da sie die Grundlage für weitere Forschung darstellt. Kernbelastungsthemen wurden in dieser Arbeit systematisch erhoben und sowohl aus der Perspektive der Beschäftigten, als auch aus der Perspektive der entsendenden Organisationen betrachtet. In der Praxis können die Ergebnisse zur Konzeption geeigneter Personalunterstützungsmaßnahmen herangezogen werden und somit für die langfristige Gesunderhaltung von entsandtem Personal einen signifikanten Beitrag leisten und das Bewusstsein für die besonderen Anforderungen in diesem Arbeitsbereich schärfen.

Literaturverzeichnis

- Adams, B. & van de Vijver. (2015). The many faces of expatriate identity. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 322–331.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.05.009>
- Ager, A., Flapper, E., van Pietersom, T. & Simon, W. (2002). Supporting and equipping national and international humanitarian non-governmental organizations and their workers. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 194–200). Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Ager, A., Pasha, E., Yu, G., Duke, T., Eriksson, C. & Cardozo, B. L. (2012). Stress, mental health, and burnout in national humanitarian aid workers in Gulu, northern Uganda. *Journal of Traumatic Stress*, 25(6), 713–720. <https://doi.org/10.1002/jts.21764>
- Agha-Alikhani, B. (2016). Embeddedness and social support of self-initiated and assigned expatriates The role of social networks. *Journal of Global Mobility*, 4(4), 453–475.
<https://doi.org/10.1108/JGM-11-2015-0056>
- Ahrens, K., Bennighof, M., Göbes, B., Jung, J., Jungmann, S. & Schäfer, F. (2018). *Psychologische Arbeits- und Produktgestaltung: Projektbericht "Expatriates"*. TU Darmstadt.
- Albrecht, A., Dilchert, S., Deller, J. & Paulus, F. (2014). Openness in Cross-Cultural Work Settings: A Multicountry Study of Expatriates. *Journal of personality assessment*, 96(1), 64–75. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.821074>
- Albrecht, C. (2015). *Belastungserleben bei Lehrkräften und Ärzten*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Forschung.
- Aldrich, H. & Pfeffer, J. (1976). Environments of organizations. *Annual Reviews of Sociology*, 2(1), 79–105.
- Anderson, B. (2005). Expatriate selection: Good management or good luck? *International Journal of Human Resource Management*, 16(4), 567–583.
<https://doi.org/10.1080/09585190500051647>
- Andresen, M., Goldmann, P. & Volodina, A. (2018). Do Overwhelmed Expatriates Intend to Leave? The Effects of Sensory Processing Sensitivity, Stress, and Social Capital on Expatriates' Turnover Intention. *EUROPEAN MANAGEMENT REVIEW*, 15(3, SI), 315–328.
- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e.V. (2019). *PICO: Formulierung von klinisch relevanten Fragestellungen*. Zugriff am 19.12.2019. Verfügbar unter <https://www.awmf.org/leitlinien/awmf-regelwerk/II-entwicklung/awmf-regelwerk-01-planung-und-organisation/po-formulierung-fragestellungen.html>
- Argyris, C. & Schön, D. (2018). *Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Avitabile, L. & Kleiner, B. (2002). Training employees to work in the Mid East safely. *Cross Cultural Management*, 9(1), 46–55.

- Bader, B. (2015). The power of support in high-risk countries: compensation and social support as antecedents of expatriate work attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 26(13), 1712–1736.
- Bader, B., Berg, N. & Holtbruegge, D. (2015). Expatriate performance in terrorism-endangered countries: The role of family and organizational support. *INTERNATIONAL BUSINESS REVIEW*, 24(5), 849–860. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.03.005>
- Bader, B. & Schuster, T. (2016). Opening the Black Box: Social Support and Expatriate Social Networks in Low and High Risk Countries. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 12547.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.). (2018). *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit* (Bd. 2018). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Beck, A., Rush, J., Shaw, B., Emery, G. & Hautzinger, M. (2017). *Kognitive Therapie der Depression* (5. Aufl.): Beltz.
- Becker-Lenz, R. (2012). *Professionalität Sozialer Arbeit und Hochschule. Wissen, Kompetenz, Habitus und Identität im Studium Sozialer Arbeit ; [... Resultat der nunmehr dritten Tagung "Professionalität und Soziale Arbeit", die im Sommer 2010 ... in Olten durchgeführt worden ist* (Bd. 1). Wiesbaden: Springer VS. Verfügbar unter <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=970913>
- Behboud, S. (2009). *Die Begleitung von pbi-Freiwilligen in der internationalen Friedensarbeit. Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Freiwilligeneinsätzen* (peace brigades international (pbi), Hrsg.).
- Berger, P., Luckmann, T. & Plessner, H. (2018). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie* (Fischer, Bd. 6623, 27. Auflage). Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Bertini, C. (2002). Protecting the Protectors. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 64–68). Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Böhringer, S. (2009). *Selbst-Wertschätzung im Lehrerberuf als neues Konzept im Rahmen des Efford-Reward-Imbalance Modells*. Marburg.
- Bourdieu, P. & Russer, A. (2018). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 658, 26. Auflage 2018). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brooks, S., Dunn, R., Sage, C., Amlot, R., Greenberg, N. & Rubin, J. (2015). Risk and resilience factors affecting the psychological wellbeing of individuals deployed in humanitarian relief roles after a disaster. *JOURNAL OF MENTAL HEALTH*, 24(6), 385–413.
- Cheng, C. & Cheung, M. (2005). Cognitive processes underlying coping flexibility: differentiation and integration. *Journal of Personality*, 73(4), 859–886.
- Collins, S. & Long, A. (2003a). Too tired to care? The psychological effects of working with trauma. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10(1), 17–27.

- Collins, S. & Long, A. (2003b). Working with the psychological effects of trauma: consequences for mental health-care workers - a literature review. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10(4), 417–424.
- Connorton, E., Perry, M., Hemenway, D. & Miller, M. (2011). Occupational trauma and mental illness--combat, peacekeeping, or relief work and the national co-morbidity survey replication. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(12), 1360–1363.
- Connorton, E., Perry, M., Hemenway, D. & Miller, M. (2012). Humanitarian Relief Workers and Trauma-related Mental Illness. *Epidemiologic reviews*, 34(1), 145–155.
- Creswell, J. W., Hanson, W., Clark Plano, V. & Morales, A. (2007). Qualitative Research Designs. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236–264.
- Cushway, D., Tyler, P. & Nolan, P. (1996). Development of a stress scale for mental health professionals. *British Journal of Clinical Psychology*, 35(2), 279–295.
- Dahlgren, A.-L., DeRoo, L., Avril, J., Bise, G. & Loutan, L. (2009). Health Risks and Risk-Taking Behaviors Among International Committee of the Red Cross (ICRC) Expatriates Returning From Humanitarian Missions. *Journal of travel medicine*, 16(6), 382–390.
- Danieli, Y. (2002). *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis*. Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Daniels, J. (2006). *Sekundäre Traumatisierung-kritische Prüfung eines Konstruktes*.
- Daniels, J. (2008). Sekundäre Traumatisierung. *Psychotherapeut*, 53(2), 100–107.
- Decker, S., Hollnagel, E., Woods, E. & Cook, R. (2008). *Resilience Engineering: New directions for measuring and maintaining safety in complex systems*. Lund University School of Aviation.
- DIN ISO 10075-1:2017 (2018). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil : Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe*. Berlin: Beuth Verlag GmbH.
- Dohle, M. (2009). *Ausbildungsinhalte Psychosozialer Ansprechpartner (PSAP)*. Emergency Management Development Unit. Public Safety Development Section. Department for Security and Public Safety OSCE Mission in Kosovo.
- Doki, S., Sasahara, S. & Matsuzaki, I. (2018). Stress of working abroad: a systematic review. *INTERNATIONAL ARCHIVES OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH*, 91(7), 767–784.
- Downie, S. (2002). Peacekeepers and peace-builders under stress. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 9–30). Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Dresing, T. & Pehl, T. (Hrsg.). (2017). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (7. Auflage). Marburg: Eigenverlag.

- Ehrenreich, J. (2006). Managing Stress in Humanitarian Aid Workers: The Role of the Humanitarian Aid Organization. In G. Reyes & G. A. Jacobs (Hrsg.), *Handbook of international disaster psychology: Interventions with special needs populations, Vol 4* (S. 99–112). Westport, CT: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Elias, N. (2013). *Wandlungen der Gesellschaft. Entwurf zu einer Theorie der Zivilisation* (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 159, Erste Auflage 1997, Neuauflage 1997, 32. Auflage 2013). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eriksson, C., Bjorck, J., Larson, L., Walling, S., Trice, G., Fawcett, J. et al. (2009). Social support, organisational support, and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers. *Mental Health, Religion & Culture*, 12(7), 671–686.
- Eriksson, C., Lopes Cardozo, B., Foy, D. W., Sabin, M., Ager, A., Snider, L. et al. (2013). Predeployment mental health and trauma exposure of expatriate humanitarian aid workers: Risk and resilience factors. *Traumatology*, 19(1), 41–48.
<https://doi.org/10.1177/1534765612441978>
- Eriksson, C., Lopes Cardozo, B., Ghitis, F., Sabin, M., Crawford, C., Zhu, J. et al. (2013). Factors Associated With Adverse Mental Health Outcomes in Locally Recruited Aid Workers Assisting Iraqi Refugees in Jordan. *JOURNAL OF AGGRESSION MAL-TREATMENT & TRAUMA*, 22(6), 660–680.
- Eriksson, C., Vande Kemp & Gorsuch. (2001). Trauma exposure and PTSD symptoms in international relief and development personnel. *Journal of traumatic stress*, 14(1), 205–212.
- Fawcett, J. (2002). Preventing broken hearts, healing broken minds. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 223–232). Amityville, NY: Baywood Publishing Co. Verfügbar unter <http://search.ebsco-host.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2001-05050-008&site=ehost-live>
- Fee, A. & McGrath-Champ, S. (2017). The role of human resources in protecting expatriates: insights from the international aid and development sector. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 28(14), 1960–1985.
- Figley, C. (2013). *Compassion Fatigue. Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat The Traumatized* (Routledge Psychosocial Stress Series). Hoboken: Taylor and Francis.
- Filipic Sterle, M., Vervoort, T. & Verhofstadt, L. L. (2018). Social Support, Adjustment, and Psychological Distress of Help-Seeking Expatriates. *Psychologica Belgica*, 58(1), 297–317.
- Fliege, H., Waibel, S., Rueger, H., Hillmann, J., Ruppenthal, S., Schneider, N. F. et al. (2016). Diplomats' quality of life: The role of risk factors and coping resources. *International Journal of Intercultural Relations*, 51, 14–28.
- Fookien, I. & Zinnecker, J. (Hrsg.). (2009). *Trauma und Resilienz. Chancen und Risiken lebensgeschichtlicher Bewältigung von belasteten Kindheiten* (Kinder des Weltkrieges, 2. Aufl.). Weinheim: Juventa-Verl.

- Frommberger, U., Angenendt, J. & Berger, M. (2014). Post-traumatic stress disorder--a diagnostic and therapeutic challenge. *Deutsches Arzteblatt International*, 111(5), 59–65.
- Gibbons, S., Murphy, D. & Joseph, S. (2011). Countertransference and positive growth in social workers. *Journal of Social Work Practice*, 25(1), 17–30.
- Giorgi, G., Montani, F., Fiz-Perez, J., Arcangeli, G. & Mucci, N. (2016). Expatriates' Multiple Fears, from Terrorism to Working Conditions: Development of a Model. *Frontiers in psychology*, 7.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (Lehrbuch, 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag. Verfügbar unter <http://d-nb.info/1002141753/04>
- Gräfe, K., Zipfel, S., Herzog, W. & Löwe, B. (2004). Screening psychischer Störungen mit dem "Gesundheitsfragebogen für Patienten (PHQ-D)". *Diagnostica*, 50(4), 171–181.
- Grant, A. & Campbell, E. (2007). Doing good, doing harm, being well and burning out: The interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 665–691.
- Grant-Vallone, E. & Ensher, E. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(3), 261–278.
- Gullahorn, J. & Gullahorn, J. (1963). An Extension of the U-Curve Hypothesis. 1. *Journal of social issues*, 19(3), 33–47.
- Heber, E., Ebert, D. D., Lehr, D., Nobis, S., Berking, M. & Riper, H. (2013). Efficacy and cost-effectiveness of a web-based and mobile stress-management intervention for employees: design of a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 13, 655.
- Hollnagel, E., Woods, D. & Leveson, N. (2008). Resilience engineering in a nutshell. *Resilience engineering perspectives*, 1.
- Holopainen, J. & Bjorkman, I. (2005). The personal characteristics of the successful expatriate - A critical review of the literature and an empirical investigation. *PERSONNEL REVIEW*, 34(1), 37–50.
- Holtz, T., Salama, P., Lopes Cardozo, B. & Gotway, C. (2002). Mental health status of human rights workers, Kosovo, June 2000. *Journal of traumatic stress*, 15(5), 389–395.
- Jachens, L. (2015). *JOB STRESS AMONG HUMANITARIAN AID WORKERS*.
- Jachens, L., Houdmont, J. & Thomas, R. (2016). Effort-Reward Imbalance and Heavy Alcohol Consumption Among Humanitarian Aid Workers. *Journal of studies on alcohol and drugs*, 77(6), 904–913.
- Jachens, L., Houdmont, J. & Thomas, R. (2018). Work-related stress in a humanitarian context: a qualitative investigation. *DISASTERS*, 42(4), 619–634.
- Kaluza, G. (2001). Differentielle Profile der Belastungsbewältigung und Wohlbefinden. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 22, 25–41.
- Kaluza, G. (2015). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (Psychotherapie, 3., vollst. überarb. Aufl. 2015). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

- Kaluza, G. (2018a). Stress – was ist das eigentlich? Wissenschaftliche Stresskonzepte. In G. Kaluza (Hrsg.), *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (Psychotherapie, 4., korrigierte Auflage, S. 13–59). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kaluza, G. (2018b). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (Psychotherapie, 4., korrigierte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kastner, M. & Wolf (2006). Systemverträgliche Organisationsentwicklung (SOE) für fluide Netze von Kooperateuren. Die Rolle von Netzwerkmanagern in systemische Entwicklungsprozessen. In B. Ott (Hrsg.), *Eigene Kompetenzen erkennen und fördern. Neue Wege und Methoden durch virtuelles Coaching*. Dortmund.
- Kjellenberg, E., Nilsson, F., Daukantaite, D. & Cardena, E. (2014). Transformative narratives: The impact of working with war and torture survivors. *PSYCHOLOGICAL TRAUMA-THEORY RESEARCH PRACTICE AND POLICY*, 6(2), 120–128.
<https://doi.org/10.1037/a0031966>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B. W., Monahan, P. O. & Löwe, B. (2007). Anxiety disorders in primary care: prevalence, impairment, comorbidity, and detection. *Annals of Internal Medicine*, 146(5), 317–325.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 4. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- La Porte, T. (1996). High Reliability Organizations: Unlikely, Demanding and At Risk. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 4(2), 60–71.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.1996.tb00078.x>
- Lazarus, R. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (2015). *Stress, appraisal, and coping* (11. [print.]). New York: Springer.
- Lehr, D. & Hillert, A. (2018). Selbstwertschätzung im Beruf – ein Weg zur Balance? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018. Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit* (Bd. 2018, Bd. 12, S. 143–156). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Lengnick-Hall, C., Beck, T. & Lengnick-Hall, M. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW*, 21(3), 243–255. Zugriff am 19.12.2019.
- Leonhardt, J. & Vogt, J. (2009). Cultural differences in dealing with Critical Incidents. *International Journal of Emergency Mental Health*, 11(3), 155–164.
- Lopes Cardozo, B., Crawford, C. G., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A. et al. (2012). Psychological Distress, Depression, Anxiety, and Burnout among International Humanitarian Aid Workers: A Longitudinal Study. *PloS one*, 2012, 7(9).
- Lopes Cardozo, B., Gotway Crawford, C., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A. et al. (2012). Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: a longitudinal study. *PloS One*, 7(9), e44948.
- Lopes Cardozo, B., Sivilli, T., Crawford, C., Scholte, W. F., Petit, P., Ghitis, F. et al. (2013). Factors affecting mental health of local staff working in the Vanni region, Sri

- Lanka. *PSYCHOLOGICAL TRAUMA-THEORY RESEARCH PRACTICE AND POLICY*, 5(6), 581–590. <https://doi.org/10.1037/a0030969>
- Löwe, B., Kroenke, K., Herzog, W. & Gräfe, K. (2004). Measuring depression outcome with a brief self-report instrument: sensitivity to change of the Patient Health Questionnaire (PHQ-9). *Journal of Affective Disorders*, 81(1), 61–66. Zugriff am 18.12.2019.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, (8), 45–51.
- Maercker, A. (2013). *Posttraumatische Belastungsstörungen. Mit 40 Tabellen* (4., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl.). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-35068-9>
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. & Schaufeli, W. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting psychologists press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McCann, L. & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of traumatic stress*, 3(1), 131–149.
- McCormack, L. & Joseph, S. (2012). Postmission Altruistic Identity Disruption Questionnaire (PostAID/Q): Preliminary development of a measure of responses following adverse humanitarian aid work. *Traumatology*, 18(3), 41–48. <https://doi.org/10.1177/1534765611430726>
- Meissner, J. & Heike, M. (2019). Ein Instrument zum Management organisationaler Resilienz - die funktionale Resonanzanalyse. *Controlling*, 31(S), 47–52.
- Meissner, J. & Hunziker, S. (2018). Organisationales Resilienzmanagement. Grundlagen und Anwendung der Funktionalen Resonanzanalyse. *ZEITSCHRIFT FÜR ERFOLGS-ORIENTIERTE UNTERNEHMENSSTEUERUNG*.
- Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung. Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12572-1>
- Minssen, H. & Wehling, P. (2011). Psychologischer Vertrag und Anerkennung. Das Beispiel Expatriates. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(4), 313–334.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. G. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *International Journal of Surgery (London, England)*, 8(5), 336–341. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2010.02.007>
- Münkler, H. (2002). *Die neuen Kriege* (Schriftenreihe / Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 387, Lizenzausg.). Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Nachreiner, F. & Schultetus, W. (2002). Aufsatzteil-Normung im Bereich der psychischen Belastung-die Normen der Reihe DIN EN ISO 10075. *DIN Mitteilungen und Elektro-norm*, 81(8), 519–524.
- Nerdinger, F. & Wilke, P. (2008). *Erfolgsfaktor Beteiligungskultur. Ergebnisse aus dem Projekt TiM - Transfer innovativer Unternehmensmilieus* (1. Auflage). München: Rainer Hampp Verlag.

- Noeker, M. & Petermann, F. (2008). Resilienz: Funktionale Adaptation an widrige Umgebungsbedingungen. *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*, 56(4), 255–263.
- Nolty, A., Bosch, D., An, E., Clements, C. T. & Buckwalter, J. G. (2018). The Headington Institute Resilience Inventory (HIRI): Development and validation for humanitarian aid workers. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 7(1), 35–57. Verfügbar unter <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=2018-02180-004&site=ehost-live>
- Pennig, S. & Vogt, J. (2005). Wirtschaftlichkeitsanalyse in der Personalentwicklung : ein Steuerungsinstrument zur Strategieumsetzung. *Personalführung*, (9), 30–39.
- Pipus, S. (2015). *Führungsstile im Vergleich. Kritische Betrachtung der Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation*. Hamburg: disserta Verlag.
- Plaumann, M., Busse, A. & Walter, U. (2006). Grundlagen zu Stress. In *Stress? Ursachen, Erklärungsmodelle und präventive Ansätze* (Weißbuch Prävention, 2005/06, S. 3–12). Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.
- Pross, C. & Schweitzer, S. (2010). The culture of organizations dealing with trauma: Sources of work-related stress and conflict. *Traumatology*, 16(4), 97–108.
- Raphael, B., Lundin, T. & Weisaeth, L. (1989). A research method for the study of psychological and psychiatric aspects of disaster. *Acta Psychiatrica Scandinavica. Supplementum*, 353, 1–75.
- Reick, C. & Kastner, M. (2006). *Innovation durch Kulturentwicklung–Vertrauensfehlerlerninnovationengesundheitskultur als Konzept innovativer Organisationsentwicklung*.
- Richardson, K. M. & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Bundesmin. f. Arbeit u. Sozialordnung.
- Rössler, P. (2017). *Inhaltsanalyse* (UTB Basics, Bd. 2671, 3., völlig überarbeitete Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH; UVK/Lucius.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Scherg, N. (2003). *Entwicklungsorientierte Traumabearbeitung in Nachkriegssituationen*. Eschborn.
- Schmitz, G. & Schwarzer, R. (2000). Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Längsschnittbefunde mit einem neuen Instrument. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 14(1), 262–274.
- Schochlow, V. & Dekker, S. (2019). The 1980s and Onward. Normal Accidents and High Reliability Organizations. In S. Dekker (Hrsg.), *Foundations of safety science. A century of understanding accidents and disasters* (S. 267–304). Boca Raton: Taylor & Francis, CRC Press.

- Schüffel, W., Schade, B. & Schunk, T. (1996). *A Brief Inventory to investigate Stress-Reactions : Posttraumatic Symptom Scale (PTSS-10) by Raphael, Lundin and Weisaeth*.
- Schuster, T., Ambrosius, J. & Bader, B. (2017). Mentoring in international assignments: a personality traits perspective. *EMPLOYEE RELATIONS*, 39(7), 1100–1130.
- Schweitzer, C. (2009). *Rekrutierung und Qualifizierung von Personal im Zivilen Friedensdienst*.
- Schwuchow, K. & Gutmann, J. (Hrsg.). (2010). *Jahrbuch Personalentwicklung. Ausbildung, Weiterbildung, Management Development* (Jahrbuch Personalentwicklung). Köln: Luchterhand - eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland.
- Selye, H. (1998). A syndrome produced by diverse nocuous agents. 1936. *The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences*, 10(2), 230–231.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W. et al. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32–56.
- Semmer, N., Jacobshagen, N., Meier, L., Elfering, A., Kälin, W. & Tschan, F. (2013). Psychische Beanspruchung durch illegitime Aufgaben. In G. Junghanns & M. Morschhäuser (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit ; [Veranstaltung* (S. 97–112). Wiesbaden: Springer VS.
- Senge, P. (1996). Leading learning organizations. The Bold, the Powerful, and the Invisible. *Training&development*, 50(12).
- Senge, P. (2006). *The fifth discipline. The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York, N.Y.: Crown Business. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0703/2006281125-d.html>
- Senge, P. (2017). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation* (Systemisches Management, 11., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage 2011, Sonderausgabe; Unveränderter Nachdruck). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Shah, S. A., Garland, E. & Katz, C. (2007). Secondary traumatic stress: Prevalence in humanitarian aid workers in India. *Traumatology*, 13(1), 59–70.
- Shigemura, J., Nagamine, M., Harada, N., Tanichi, M., Shimizu, K. & Yoshino, A. (2016). Peacekeepers deserve more mental health research and care. *BJPsych Open*, 2(2), e3-e4.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P. Perrewé & D. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (Research in occupational stress and well being, vol. 2, 1st ed.). Amsterdam: JAI.
- Silbiger, A. & Pines, A. M. (2014). Expatriate stress and burnout. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 25(8), 1170–1183.
- Smith, B. (2002). The Dangers of Aid Work. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 171–176). Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Stockmann, R. & Meyer, W. (2014). *Evaluation. Eine Einführung* (UTB Sozialwissenschaften, Bd. 8337, 2., überarb. und aktualisierte Aufl.). Opladen: Budrich; UTB.

- Stolte, W., Vogt, J. & Weber, C. (2010). Controlling practical drift in high reliability organizations. *International Journal of Applied Aviation Studies*, 10(2), 31–49.
- Strohmeier, H. & Scholte, W. F. (2015). Trauma-related mental health problems among national humanitarian staff: a systematic review of the literature. *EUROPEAN JOURNAL OF PSYCHOTRAUMATOLOGY*, 6(SI).
- Strohmeier, H., Scholte, W. F. & Ager, A. (2018). Factors associated with common mental health problems of humanitarian workers in South Sudan. *PloS one*, 2012, 13(10).
- Tabor, P. D. (2011). Vicarious traumatization: concept analysis. *Journal of Forensic Nursing*, 7(4), 203–208.
- Thom, J., Kuhnert, R., Born, S. & Hapke, U. (2017). 12-Monats-Prävalenz der selbstberichteten ärztlich diagnostizierten Depression in Deutschland. *Journal of Health Monitoring*, 2(3), 72–80.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven* (unscope. Publikationen der SGO Stiftung, 6., überarb. u. erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04485-5>
- Uden, M. (2014). *Psychische Belastung von Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit: Konzepte zur Personalbegleitung*.
- Ungerer, J., Kowalski, J. T., Kreim, G., Hauffa, R., Kropp, S. & Zimmermann, P. L. (2015). Chronischer Stress bei Spezialkräften der Bundeswehr. *Trauma & Gewalt*, 9(3), 236–243.
- Vogt, J. (2019, September). *Human errors indicate problems in complex socio-technical systems – integrating not isolating natural and artificial intelligence is the answer*. Tagung der Fachgruppen AOW und ING, Braunschweig.
- Vogt, J. & Leonhardt, J. (2005). Increasing safety by stress management. *Safety Science Monitor*, 9(1), 1–15.
- Vogt, J., Leonhardt, J., Köper, B. & Pennig, S. (2004). Economic evaluation of CISM—a pilot study. *International Journal of Emergency Mental Health*, 6(4), 185–196.
- Vogt, J. & Schnee, M. (2012). Führung als Moderator von Gesundheit, Absentismus und Präsentismus bei Restrukturierungsprozessen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 66(4), 269–276.
- Volmer, J. & Staufenbiel, T. (2006). Entwicklung und Erprobung eines Interviews zur internationalen Personalauswahl = Development and testing of an employment interview for international personnel selection purposes. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 50(1), 17–22.
- Wagner, R. (Hrsg.). (2010). *Sekundäre Traumatisierung als Berufsrisiko? Konfrontation mit schweren Schicksalen anderer Menschen* (1. Aufl.). Magdeburg: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Sachsen-Anhalt.
- Walkup, M. (2002). Humanitarianism at risk: from threatened aid workers to self-deceiving organizations. In Y. Danieli (Hrsg.), *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers: Peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (S. 353–359). Amityville, NY: Baywood Publishing Co.
- Weick, K. E. & Sutcliffe, K. M. (2006). Mindfulness and the Quality of Organizational Attention. *Organization Science*, 17(4), 514–524. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0196>

- Weick, K. E. & Sutcliffe, K. M. (2016). *Das Unerwartete managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen* (3., vollständig überarbeitete Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Wisner, B. (Hrsg.). (2002). *Environmental health in emergencies and disasters. A practical guide*. Geneva.
- Wittchen, H.-U., Jacobi, F., Klose, F. & Ryl, L. (2010). *Depressive Erkrankungen*. Berlin.
- Wittchen, H.-U., Schönfeld, S., Kirschbaum, C., Thurau, C., Trautmann, S., Steudte, S. et al. (2012). Traumatic experiences and posttraumatic stress disorder in soldiers following deployment abroad: how big is the hidden problem? *Deutsches Ärzteblatt International*, 109(35-36), 559–568.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Zapf, D. & Semmer, N. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. *Organisationspsychologie : Grundlagen und Personalpsychologie*.
- Zhu, J., Wanberg, C. R., Harrison, D. A. & Diehn, E. W. (2016). Ups and downs of the expatriate experience? Understanding work adjustment trajectories and career outcomes. *The Journal of applied psychology*, 101(4), 549–568.
- Zimmermann, V. & Renaud, K. (2019). Moving from a ‘human-as-problem’ to a ‘human-as-solution’ cybersecurity mindset. *International Journal of Human-Computer Studies*, 131.

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
AIZ	Akademie für Internationale Zusammenarbeit
AMA	Auslandsmitarbeiter/ Auslandsmitarbeiterin
APA	American Psychological Association
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
COPE	Cooperation with personnel in stress, conflict and crisis
DSM	Diagnostic and statistical manual of mental disorders
ERI	Effort-reward imbalance Modell
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FRAM	Funktionale Resonanzanalysemethode
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HRO	High Reliability Organisations
ICD	International statistical classification of diseases and related health conditions
PHQ	Patient Health Questionnaire
PICO	Population/ Patient/ Problem, Intervention, Comparison, Outcome
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
PTBS	Posttraumatische Belastungsstörung
PTSS	Posttraumatische Stress Skala
UNO	United Nations Organisation
ZPID	Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strukturelle Zusammenhänge von psychischer Belastung, Beanspruchung und ihren Folgen (eigene Darstellung nach (DIN ISO 10075-1:2017)	10
Abbildung 2: Transaktionales Stressmodell (eigene Darstellung nach Lazarus, 1999)....	13
Abbildung 3: Effort-Reward-Imbalance Modell (eigene Darstellung nach Siegrist, 1996) 14	
Abbildung 4: Vulnerabilitäts-Stress-Modell (eigene Darstellung nach Wittchen et al., 2010)	15
Abbildung 5: Anpassungsmodell mit verschiedenen Phasen des Auslandseinsatzes (eigene Darstellung nach Lysgaard, 1955 und Gullahorn und Gullahorn, 1963).....	20
Abbildung 6: Flussdiagramm systematisches Review	27
Abbildung 7: Integriertes Modell zur psychischen Belastung und Beanspruchung im Auslandseinsatz (eigene Darstellung).....	82
Abbildung 8: Lernende Organisation (nach Senge, 2017).....	84
Abbildung 9: Modell einer integrierten Personalbegleitung (eigene Darstellung).....	85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiele für Belastungsfaktoren im Arbeitsleben (eigene Darstellung)	11
Tabelle 2: Publikationen.....	117
Tabelle 3: Verteilung der befragten Personengruppen auf Vertragsarten.....	37
Tabelle 4: Verteilung der Fachkräfte auf Länderkategorien nach GIZ Klassifizierung.....	38
Tabelle 5: Angabe von belastenden Kernthemen, Mehrfachnennungen möglich.	38
Tabelle 6: Verteilung der Verdachtsdiagnosen auf PTBS über Mitarbeitendengruppen, .	39
Tabelle 7: Verteilung der Verdachtsdiagnosen für Depressionen.....	39
Tabelle 8: Verteilung der erlebten kritischen Ereignisse auf die Länderkategorien,.....	40
Tabelle 9: Verbale Deskriptoren der Häufigkeit.....	48
Tabelle 10: Übersicht Interviewpartner.....	49
Tabelle 11: Kritik am Führungsstil	54
Tabelle 12: Visualisierung der kritischen Ereignisse	61
Tabelle 13: Überblick über genutzte Unterstützungsangebote, Mehrfachnennung möglich.	65

Anhang

I Literaturreview

I.1 einbezogene Literatur

II Anlagen zur Interviewstudie

II.1 Leitfragen

II.2 Informationsflyer

II.3 Informed Consent

II.4 Transkriptionsregeln

II.5 Kategoriensystem

071809

I Literaturreview

	Author, Year	Title	Method, Design	Target group	Focus, key concepts	Key results
Position papers and reviews	Ager et al. (2002)	Supporting and equipping national and international humanitarian non-governmental organizations and their workers	Case study	Field staff	Psychosocial support	<ul style="list-style-type: none"> - support of field staff needs to be an integrated function of the organization - provision of field consultations to individuals - staff training and support - organizational support development - inter-agency networking and support
	Bertini (2002)	Protecting the protectors	Book chapter	Humanitarian workers	Protecting the protectors	„risk goes with the job“
	Brooks et al. (2015)	Risk and resilience factors affecting the psychological wellbeing of individuals deployed in humanitarian relief roles after a disaster	Systematic review	Humanitarian relief workers	Risk, resilience, wellbeing Pre-deployment Peri-deployment	Role specific stressors Occupational stressors not specific to humanitarian relief as poor leadership or poor support present serious hazard Preparedness and training Deployment length inconsistently related to mental health Traumatic exposure significantly linked to mental health Becoming emotionally involved Leadership Inter-agency cooperation

					Post-deployment	Social support Formal during-disaster support Role Demands & Workload Safety and equipment Self-doubt and guilt Coping strategies Formal post-deployment support Media Personal and professional growth
	Collins und Long (2003b)	Working with the psychological effects of trauma: consequences for mental health-care workers - a literature review	Literature review	Mental health-care workers	Posttraumatic stress disorder Vicarious traumatization Secondary traumatic stress Traumatic counterference Burnout Compassion fatigue	Consequences of working with severely traumatized people, risk of secondary traumatization
	Connorton et al. (2012)	Humanitarian Relief Workers and Trauma-related Mental Illness	Systematic review	Humanitarian relief workers	Mental health, primary and secondary trauma	relief workers experience elevated trauma rates and suffer from more PTSD, depression, anxiety organizations have different approaches to train for this risks and more support is needed
	Doki et al. (2018)	Stress of working abroad: a systematic review	Systematic review	workers living abroad (immigrants, expatriates, business traveller)	Acculturation and occupational stress	6 components were extracted: Communication Cultural differences Daily life Relationships

						Financial problems Social inequality
	Downie (2002)	Peacekeepers and peace-builders under stress	Book chapter	Peacekeepers, peacebuilders	Stress during assign- ments	Stressfactors
	Ehrenreich (2006)	Managing Stress in Humanitarian Aid Workers: The Role of the Humanitarian Aid Organization	Literature search and survey	Humanitarian aid workers	Psychosocial training and support of field staff	preassignment screening predeployment training in-service psychosocial programs exit procedures and psychosocial pro- grams availability and adequacy of training ma- terials
	Fawcett (2002)	Preventing broken hearts, healing bro- ken minds	Book chapter	Humanitarian workers	Prevention	Pain and suffering Security management Retention of staff Employment policies Recruitment and training Support systems
	Fee und McGrath- Champ (2017)	The role of human re- sources in protecting expatriates: insights from the international aid and development sector	Empirical study, exploratory in- ductive design	Expatriate staff	Personal responsibility empowerment	1) people services 2) information services 3) communication services
	Lopes- Cardozo, 2002		Book chapter	Humanitarian aid workers	Mental health	Complex emergencies Event-related and organizational stress- ors Reactions to traumatic stress and assess- ment of disorders

						Risk and mitigating factors in complex emergencies
	Shigemura et al. (2016)	Peacekeepers deserve more mental health research and care	Editorial	Peacekeepers	Effects of deployment experiences on mental health	<ul style="list-style-type: none"> - peacekeeping personnel face numerous stressors - further studies are required to ascertain the associations between their outcomes and factors before, during and after their peacekeeping missions
	Smith (2002)	The Dangers of Aid Work	Book chapter	Aid workers	Dangers of aid work	Habituation to danger
	Strohmeier und Scholte (2015)	Trauma-related mental health problems among national humanitarian staff: a systematic review of the literature	Empirical study, systematic review	Expatriate field staff	Human resources, management of safety and security of field staff	Mental health problems of humanitarian staff, the role of human resources
	Walkup (2002)	Humanitarianism at risk: from threatened aid workers to self-deceiving organizations	Book chapter	Aid workers	Effects of stress on organizations	Operational dysfunction

Quantitative & qualitative Studies	Collins und Long (2003a)	Too tired to care? The psychological effects of working with trauma	Quantitative & qualitative longitudinal study, n=13	Health care workers	Effects on careworkers working with seriously traumatized people	Team spirit Compassion sytisfaction Lack of support
	Dahlgren et al. (2009)	Health Risks and Risk-Taking Behaviors Among International Committee of the Red Cross (ICRC)	Cross-sectional, quantitative design, n=1190	Humanitarian expatriates	health risks, risk-taking behaviors exposure to stress, accidents, violence	humanitarian aid workers experience significant worsening of their health during overseas mission recommendations: improved selection of expatriate staff, training programms, emphasizing areas of concern, strengthening social support locally, follow-up in field
	Eriksson et al. (2001)	Trauma exposure and PTSD symptoms in international relief and development personnel	Cross-sectional, n=113	International relief and development personnel	trauma exposure; PTSD symptoms	high rates of direct and indirect exposure to life-threatening events recommendations: personnel programs, predeployment training, risk assesment
	Eriksson, Lopes Cardozo, Foy et al. (2013)	Factors Associated With Adverse Mental Health Outcomes in Locally Recruited Aid Workers Assisting Iraqi Refugees in Jordan	Quantitative design, n=214	Expatriate aid workers	risk and resilience factors;	measures of mental health (depression, anxiety, PTSD); risk factors (childhood trauma, family risk, adult trauma exposure); resilience factors (coping, social support; healthy lifestyle)
	Giorgi et al. (2016)	Expatriates' Multiple Fears, from Terrorism to Working Conditions: Development of a Model	Quantitative design, n=214	International relief and development personnel	trauma exposure; PTSD symptoms	high rates of direct and indirect exposure to life-threatening events recommendations: personnel programs, predeployment training, risk assesment

Holtz et al. (2002)	Mental health status of human rights workers	Cross-sectional, n=70	Human right workers	risk for psychiatric morbidity	indications: mental health assessment, care, prevention
Jachens et al. (2018)	Work-related stress in a humanitarian context: a qualitative investigation	Qualitative interview study, n=58	Humanitarian aid workers	Stress-related experiences of humanitarian aid workers	Emergency culture Identification with humanitarian goals High level of engagement Meaningful work Work overload Work-live balance
Lopes Cardozo und Gotway Crawford et al. (2012)	Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: a longitudinal study	N= 252	staff	Chronic and traumatic stressors in international assignments	Recruitment and training of mental health-workers should consider the history of mental illness Decrease chronic stressors Strengthen social support networks
Pross und Schweitzer (2010)	The culture of organizations dealing with trauma: Sources of work-related stress and conflict	Grounded Theory, qualitative data analysis, problem-centered interviews, n=72	Care givers	impact of work-related stress on organizations; sources of work-related stress and conflict Secondary traumatization	structural shortcoming as a source of work-related stress and conflict; deficiencies related to structural dysfunction as overidentification, lack of professional distance, lack of concept, diffusion of roles and competence, lack of management and leadership, myth of an egalitarian team, awkward decision making process. etc.
Shah, Garland und Katz (2007)	Secondary traumatic stress: Prevalence in humanitarian aid workers in India	Cross-sectional, survey, n=76	Humanitarian aid workers	Secondary traumatic stress	all participants report symptoms of STS human costs of humanitarian work: the constellation of symptoms that represent mental suffering and work dysfunction

						the symptoms persisting well beyond time of exposure.
	Silbiger und Pines (2014)	Expatriate stress and burnout	Cross-sectional design, n=233	expatriates	Burnout, stress, work importance	relevance of burnout to expatriate difference between stress and burnout role played by the perceived importance of expatriates work relevance of existential theory as a theoretical backdrop
	Strohmeier, Scholte und Ager (2018)	Factors associated with common mental health problems of humanitarian workers in South Sudan	Cross sectional online study, quantitative design, n=277	Humanitarian workers	Predictors of posttraumatic stress disorders among humanitarian workers	substantial rates of mental health problems; chronic stress; need for staff support; dysfunctional coping associated with higher risk for mental disorders;

Tabelle 13: Publikationen

II Interviewstudie

II.1 Informationsflyer

Interviewstudie zur psychischen Belastung von Auslandsmitarbeiter/innen



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Kontakt: Marita Unden, unden@psychologie.tu-darmstadt.de

Liebe Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der GIZ,

im Rahmen meines Promotionsprojektes in Zusammenarbeit mit der GIZ sollen die spezifischen psychischen Belastungen von Fachkräften, die in der Entwicklungszusammenarbeit außerhalb Deutschlands tätig sind, untersucht werden.

Schwerpunktthemen stellen das **persönliche Erleben der Belastung, individuelle Ressourcen** im Umgang mit Stress sowie die erfahrene Unterstützung im beruflichen Umfeld dar. Wenn Sie während Ihres Auslandseinsatzes Erfahrungen in diesen Bereichen gesammelt haben, würde ich mich freuen, wenn Sie diese in einem Interview mit mir teilen würden.

Die Interviews finden in den Räumlichkeiten der GIZ in Eschborn statt und sind für eine Dauer von ca. 45-60 Minuten geplant. Für eine Terminabsprache bitte ich Sie um eine Email an: unden@psychologie.tu-darmstadt.de.

Ich würde mich über Ihre Teilnahme freuen.

November 2016

II.2 Informed Consent

Technische Universität Darmstadt Untersuchungserläuterung und Zustimmungsbogen

Datum:

Untersuchungstitel: Interviewstudie zur psychischen Belastung von AuslandsmitarbeiterInnen der GIZ

Untersuchungsleiter: Marita Uden, Prof. Dr. Joachim Vogt.

1. Ihre Zustimmung

Hiermit lade ich Sie ein, an einer Interviewstudie zum Thema „Psychische Belastung von AuslandsmitarbeiterInnen der GIZ“ teilzunehmen. Die folgende Erläuterung soll Sie über die Untersuchung aufklären, sodass Sie sich vollkommen informiert für oder gegen eine Teilnahme entscheiden können. Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig, und Sie können sie jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen. Bitte lesen Sie diese Erläuterung aufmerksam durch. Bei Fragen können Sie sich jederzeit an den Versuchsleiter wenden. Wenn Sie alles verstanden haben und an der Untersuchung teilnehmen möchten, unterschreiben Sie bitte den Zustimmungsbogen.

2. Zweck und Hintergrund der Untersuchung

Das Interview ist Teil eines Promotionsprojektes zur Untersuchung von psychischen Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsleben. Zum besseren Verständnis der individuellen Wahrnehmung von Belastung und Beanspruchung von Auslandsmitarbeitern, insbesondere im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit, werden Interviews mit Einzelpersonen geführt.

3. Vorgehen

Zunächst werden einige soziobiografische Daten erhoben. Das weitere Interview orientiert sich an zentralen Leitfragen, ist jedoch in seiner Ausgestaltung frei. Falls Sie im Verlauf des Interviews Fragen haben, dürfen Sie diese jederzeit stellen.

Das Gespräch ist auf ca. 45-60 Minuten ausgelegt. Zur Aufklärung von Fragen im Anschluss an das Gespräch steht der Versuchsleiter jederzeit zur Verfügung.

4. Nutzen dieser Untersuchung

Die Untersuchung soll einen tieferen Einblick in die individuelle Belastungswahrnehmung von AuslandsmitarbeiterInnen ermöglichen. Im Fokus stehen hierbei eine Analyse der bestehenden Situation und eine Klärung des Bedarfs an präventiven, unterstützenden und nachsorgenden Personalbegleitungsmaßnahmen. Die Ergebnisse bieten die Möglichkeit, Beiträge zur Entwicklung von Personalbegleitungsmaßnahmen in Unternehmen oder Organisationen zu liefern.

5. Privatsphäre, Vertraulichkeit und Behandlung persönlicher Informationen

Die Studie ist anonym. Jede in dieser Untersuchung gesammelte Angabe wird vertraulich behandelt und es besteht keine Verbindung zwischen erhobenen Daten und Ihrer Person. Die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse erfolgt ebenfalls in anonymisierter Form, die keine Rückschlüsse auf Ihre Person ermöglicht. Audiodateien werden nicht veröffentlicht.

6. Ergebnisse der Untersuchung

Die Ergebnisse der Untersuchung werden im Rahmen des Promotionsprojektes veröffentlicht und zu gegebener Zeit in der Publikationsliste von Dipl.-Päd. Marita Uden, M.A. aufgeführt.

7. Ethische Richtlinien

Dieses Projekt wird nach den Ethischen Richtlinien der Deklaration von Helsinki (2008) durchgeführt. Die ethischen Aspekte dieser Untersuchung lagen der Ethikkommission der Technischen Universität Darmstadt vor.

8. Kostenerstattung

Sie werden für Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung nicht bezahlt.

9. Weitere Informationen, Fragen oder Probleme

Wenn Sie weitere Informationen zum untersuchten Thema oder zur Studie wünschen, können Sie sich jederzeit an Dipl.-Päd. Marita Uden, Forschungsgruppe Arbeits- und Ingenieurpsychologie, TU Darmstadt, Alexanderstr. 10, 64283 Darmstadt, uden@psychologie.tu-darmstadt.de wenden.

Ich habe die Untersuchungserläuterung gelesen und erkläre mich damit einverstanden an o.g. Studie teil zu nehmen.

Datum, Ort

Unterschrift

Ich habe die Untersuchungserläuterung gelesen und erkläre mich mit der Datenspeicherung im Rahmen der o.g. Studie einverstanden.

Datum, Ort

Unterschrift

Ich habe die Untersuchungserläuterung gelesen und erkläre mich mit der anonymisierten Veröffentlichung der Ergebnisse aus der o.g. Studie einverstanden.

Datum, Ort

Unterschrift

II.3 Leitfragen

Soziobiografische Angaben

Alter
Geschlecht
Anzahl Einsätze
Einsatzland
Beruf
Mit Familie ausgereist

A Persönliches Erleben der Belastung

Gab es Phasen, in denen Sie sich durch Ihre Arbeit belastet gefühlt haben?
Welcher Art war diese Belastung?
Woran haben Sie die Belastung festgestellt?
Wie lange dauert(e) die Belastung an?
Wirkt sich die Belastung auf Ihr Privatleben aus?
Wirkt sich die Belastung auf Ihr Gefühlsleben aus?

B Persönliche Ressourcen

Welche Strategien nutzen Sie, um sich vor Belastungen aus dem Arbeitsalltag zu schützen?
Wie hilfreich sind diese für Sie?

C Rolle des Arbeitgebers/ betriebliche Unterstützung

Wirkt sich die Belastung im Arbeitsalltag aus? Auf Sie als Einzelperson oder auch auf das Team?
Haben Sie Vorbereitungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote genutzt und wie hilfreich waren diese für Sie?
Wie geht Ihre Arbeitsgruppe/ Ihr Vorgesetzter mit Belastungen im Arbeitsalltag um?

II.4 Transkriptionsregeln

Transkriptionsregeln (nach Dresing & Pehl 2018), inhaltlich-semantische Transkription, angepasst.

Inhaltlich-semantische Transkription

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.
2. Wortverschleifungen werden an das Schriftdeutsch angenähert. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet.
3. Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt. Wenn keine eindeutige Übersetzung möglich ist, wird der Dialekt beibehalten.
4. Umgangssprachliche Partikeln wie „gell, gelle, ne“ werden transkribiert.
5. Stottern wird geglättet bzw. ausgelassen. Wort- und Satzabbrüche werden mit „/“ markiert. Wortdoppelungen werden immer notiert.
6. Halbsätze, denen die Vollendung fehlt, werden mit dem Abbruchzeichen „/“ gekennzeichnet.
7. Interpunktion wird zugunsten der Lesbarkeit geglättet, das heißt, bei kurzem Senken der Stimme oder nicht eindeutiger Betonung wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt. Sinneinheiten sollten beibehalten werden.
8. Rezeptionssignale und Fülllaute aller Personen („hm, ja, aha, ähm“ etc.) werden transkribiert. Ausnahme: Backchanneling der interviewenden Person, während eine andere Person spricht, wird nicht transkribiert, solange der Redefluss dadurch nicht unterbrochen wird.
9. Nach der Partikel „hm“ wird eine Beschreibung der Betonung in Klammern festgehalten. Zu nutzen sind: bejahend, verneinend, nachdenkend, fragend, wohlfühlend, z.B. „hm (bejahend)“.
10. Sprecherüberlappungen werden mit „//“ gekennzeichnet. Bei Beginn des Einwurfes folgt ein „//“. Der Text, der gleichzeitig gesprochen wird, liegt dann innerhalb dieser „//“ und der Einwurf der anderen Person steht in einer separaten Zeile und ist ebenfalls mit „//“ gekennzeichnet.
11. Mehrere Fülllaute hintereinander werden ohne Satzzeichen dazwischen getippt (z.B. „ähm ähm ähm also da sind wir ...“).
12. Pausen ab ca. 3 Sekunden werden durch (...) markiert.
13. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch VERSALIEN gekennzeichnet.
14. Jeder Sprecherbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.

15. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, welche die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.

16. Unverständliche Wörter werden mit „(unv.)“ gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen werden möglichst mit der Ursache versehen: „(unv., Mikrofon rauscht)“. Vermutet man einen Wortlaut, wird die Passage mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt.

17. Die interviewende Person wird durch ein „I.“, die befragte Person durch ein „B.“ gekennzeichnet.

Hinweise zur einheitlichen Schreibweise

1. Die Partikeln „hm“ werden unabhängig von der Betonung immer „hm“ geschrieben. 2. Zögerungslaute werden immer „ähm“ geschrieben.

2. (Maß-)Einheiten werden ausgeschrieben, z.B. Euro, Prozent, Meter.

3. Gesprochene Zeichen werden ausgeschrieben, z.B. „ät“, „Paragraf“.

4. Abkürzungen werden nur getippt, wenn sie explizit so gesprochen wurden („etc.“ wird nur getippt bei gesprochenem „e te ce“).

5. Wird in der Aufnahme wörtliche Rede zitiert, wird das Zitat in Anführungszeichen gesetzt: „Und ich sagte dann ‚Na, dann schauen wir mal‘“.

6. Wortverkürzungen wie „runtergehen“ statt „heruntergehen“ oder „mal“ statt „einmal“ werden genauso geschrieben, wie sie gesprochen werden.

7. Personalpronomen der zweiten Person (du und ihr) werden kleingeschrieben, die Personalpronomen der Höflichkeitsform (Sie und Ihnen) werden großgeschrieben.

8. Auch Redewendungen/Idiome werden wörtlich wiedergegeben, z.B. „übers Ohr hauen“ (statt: über das Ohr hauen).

9. Einzelbuchstaben werden immer großgeschrieben, z.B. „wie Vogel mit V“.

10. Werden Aufzählungen mit Buchstaben gesprochen, wird ein großer Buchstabe ohne Klammer geschrieben, z.B. „und wir haben A keine Zeit und B kein Geld.“

11. Zahlen werden wie folgt dargestellt:

a. Zahlen null bis zwölf im Fließtext als Wörter, größere in Ziffern.

b. Auch weitere Zahlen mit kurzen Namen schreibt man aus, vor allem runde: zwanzig, hundert, dreitausend.

c. Dezimalzahlen und mathematische Gleichungen sind stets in Ziffern zu schreiben. Also: „ $4 + 5 = 9$ “ und „3,5“.

d. Bei nur ungefähr gemeinten Zahlenangaben schreibt man den Zahlennamen, bei exakt gemeinten die Ziffernform. Also: „Die fünfzig Millionen Euro Staatshilfe“.

e. Wo feste Konventionen zugunsten einer Schreibweise herrschen, befolgt man diese. Hausnummern, Seitenzahlen, Telefonnummern, Kontonummern, Datum oder Ähnliches werden nie ausgeschrieben.

II.5 Kategoriensystem

Im Folgenden ist das Kategoriensystem anhand von Ankerbeispielen aus den Transkripten der Interviews 1-12 veranschaulicht.

KATEGORIE	ANKERBEISPIELE
Berufsbild & Rolle	<i>„Du bist Ausländer, Experte, anders als dein Umfeld, privilegiert, wirst oft besonders behandelt, aber oft auch exklusiv im Sinne von nicht dabei. Und dann soll man sich natürlich trotzdem integrieren, aber da jetzt die neue Rolle zu finden, die irgendwie so ganz anders ist, als vorher, ist verdammt schwer und nie gelöst.“</i>
	<i>„Und auch diese sehr große Verantwortung, also dieses Thema, öffentliche Person und Privatperson zu sein. Das merke ich eigentlich jetzt erst richtig, seitdem ich wieder hier bin, dass mich das bis zum Schluss so gedeckelt hat. Das Gefühl aufpassen zu müssen, was ich wem sage, wie ich was formuliere, auch politisch neutral, welches Bild ich als entsandte Fachkraft aus Deutschland dann dort abgebe oder so.“</i>
Motivation für den Einsatz	<i>„Ich war total motiviert, ich kannte einen Teil des Teams, hab mich auf die Zeit so richtig gefreut und hatte das Gefühl, dass das eine Riesenchance ist auch noch mal so viel zu lernen.“</i>
Professioneller Habitus	<i>„Das sind jetzt halt alles Leute, die engagiert arbeiten. Da macht keiner Dienst nach Vorschrift und macht früh Feierabend.“</i>
Umgang mit Herausforderungen, Belastungen, Gefahren	<i>„Naja, mit einem Messer im Rücken gibt man ja noch nicht auf.“</i>
Interesse	<i>„Das war so eine super spannende Option und ja auch enorm sinnstiftend, also da musste ich dann einfach zusagen.“</i>
Karriere	<i>„Ja, das ist schon so, dass es ohne (Auslandseinsatz, Anm. d. Rede) nicht geht. Und da wird dann schon auch verglichen, wo warst du. Ist ja auch irgendwie klar in dem Business. Das definiert einen dann auch.“</i>
Verantwortung	<i>„Also man hat schon Verantwortung, wir arbeiten mit Steuergeldern einerseits und dann natürlich für die Menschen im Projekt.“</i>
Idealismus	<i>„Da starten viele voller Idealismus. Also grad die Jüngeren, die legen los und sind dann enttäuscht, dass sie nicht so viel erreichen, wie sie denken.“</i>
Schuldgefühle	<i>„Wie hab ich das verdient, das ist total müßig, sich das zu fragen, aber es ist doch abartig: Ich habe nichts dafür getan, dass es mir einfach aufgrund meiner Geburt gut geht und alle Möglichkeiten offen stehen. Man kann da schon Schuldgefühle bekommen.“</i>

Emotionale Involviertheit	„Und dann habe ich gemerkt, wie mich manche Sachen nicht mehr los gelassen haben, wie ich auf Teufel komm raus Probleme lösen und helfen wollte. Ich bin verantwortlich und würde diesen Jugendlichen einfach so gerne eine bessere Perspektive bieten. Da steht dann alles andere hinten an, wenn man auch Einzelschicksale kennt.“
Sinnzuschreibungen	„Also für mich war immer ein ganz wichtiger Teil meiner Arbeit, dass ich gesagt habe: das hier macht einfach Sinn. Ich arbeite nicht irgendwo vor mich hin, sondern ich kann sehen, dass sich was verändert.“
Selbstzweifel	„Ich weiß letztlich nicht, ob das so viel gebracht hat, ob es jetzt echt jemandem besser geht.“
Copingstrategien	„Essen und Schlafen, das hat mir geholfen. Beim Schlafen war ich und meine Gedanken ausgeschaltet. Und Essen hat mich einfach abgelenkt auch wenn ich abends mal wieder alleine war.“
	„Also im zweiten Jahr meines Auslandsaufenthaltes hab ich dann auch angefangen, mich sehr stark um mich selbst zu kümmern, und hab für mich Beratungsangebote wahrgenommen. Hab wieder angefangen Sport zu machen. Hab viel meditiert. Und mir auch einfach Zeit genommen, mal ein Buch zu lesen.“
Resilienz-/Schutzfaktoren	„Man braucht schon eine stabile Persönlichkeit, sonst gibt es zu viel, was einen in so einem Einsatz aus der Bahn werfen kann“
	„Mir hat mein Glaube sehr viel Halt gegeben.“
Unterstützung	„Also man braucht dann halt ein Unterstützungssystem. Und das ist eben kein Automatismus hier im Haus. Also darüber werden sich halt wenig Gedanken gemacht.“
	„Ich hätte mehr Hilfe gebraucht, also jemand der da ist, der mir sagt, welche Unterstützung dann möglich ist, in solchen Fällen.“
Vorbereitung & Prävention	„Ich hab da so das Übliche gemacht, also irgendwas zu Projektmanagement und so und dann gab es da auch mal was zu Stress.“
	„Vorbereiten war da jetzt gar nicht so möglich, in der Kürze der Zeit.“
Fachliche Vorbereitung	„Also es gab für mich keine internen Möglichkeiten an solchen Schulungsangeboten teilzunehmen. Das hatte ich auch thematisiert. Das Problem hatten natürlich eigentlich alle Durchführungsverantwortlichen vor Ort. Die meisten von denen hatten keine Führungserfahrungen.“
Persönliche Vorbereitung	„Mein Partner stand da voll hinter mir, aber als das dann immer näherkam, wurde uns klar, was für ein gigantischer logistischer Aufwand diese Entscheidung bedeutet. Meine Kinder fanden das nicht nur toll, wir haben viele Abende mit Diskussionen verbracht und es hat sehr viel Zeit gekostet, alles zu managen und alle einigermaßen zufrieden zu machen.“
Informationen	„Ich hatte das Gefühl, dass ich immer gut informiert bin, also zum Beispiel wie ist die Sicherheitslage.“

Intervention & Angebote	„Also an Angeboten hat es uns nicht gemangelt, Supervision und so weiter, das kann man schon machen. Die Frage ist dann eher, wann soll man das noch machen und hilft es einem?“
Kollegiale Beratung	„Wir haben dann so ein Peer Modell eingeführt und uns alle zwei Wochen unter Kollegen ausgetauscht.“
Coaching	„In der Phase hab ich mich coachen lassen, das hat mir sehr geholfen, um mit der neuen Verantwortung besser klar zu kommen.“
Psychologische Begleitung	„So im Nachhinein wird mir klar, dass ich da psychologische Unterstützung gebraucht hätte.“
Supervision	„Da gab es dann das Angebot, auch Supervision zu bekommen.“
Nachsorge	„Wenn da jetzt wirklich was passiert ist, dann ist das ja mit Ende des Einsatzes nicht erledigt, also da braucht man eigentlich länger Unterstützung.“
Arbeit	
Konflikt & Lösung	„Ja, dieser Konflikt hat sich lange abgezeichnet und dann ist es eskaliert.“
	„Wir haben dann versucht, die Aufgaben anders zu verteilen.“
Personal	„Unser Team bestand vor allem aus nationalem Personal und zwei deutschen Kräften.“
Führungskraft	„Der Landesdirektor war noch für ein anderes Land zuständig, wir hatten gar nicht so viel Kontakt.“
Führungsstil	„Unser Landesdirektor hat das toll gemanaged und ist da bis heute ein Vorbild für mich. Er hatte eine klare Linie und trotzdem war das sehr partizipativ.“
Wertschätzung	„Ich hab mich von meinem Landesdirektor total wertgeschätzt gefühlt und dann bist du auch einfach bereit, hundert Prozent zu geben.“
Mangelnde Führung	„Meine Führungskraft war sehr wenig präsent.“
Mobbing	„Bei uns gab es einen Fall, das würde ich schon als Mobbing bezeichnen und dahat dann auch keiner eingegriffen.“
Ungeeignete Führungsperson	„Bei meinem Vorgesetzten war für mich klar, dass das eigentlich keine geeignete Person für den Job ist. Er kam selbst nicht klar mit dem Druck und war dauerhaft überfordert.“
Mangelnde Unterstützung im Krisenfall	„Ich hab mich danach sehr allein gefühlt, meinen Chef konnte ich nicht ansprechen.“
Unpassendes Verhalten der Führungskraft	„Es war ein offenes Geheimnis, dass er zu viel trinkt.“
Unternehmenskultur	„Das habe ich auch gelernt irgendwie in den drei Jahren, also immer das Gesicht zu bewahren. Auch wenn du keine Ahnung hast fachlich, tust du so als wärst du Experte. Und das gleiche gilt natürlich hinsichtlich der Belastung.“

	<i>Also auch wenn du irgendwie am Boden kriechst und eigentlich nicht mehr kannst, bist du halt im Job und gehst aufrecht und lächelst und tust als würdest du das alles mit links regeln. Das hab ich als so einen Code irgendwie wahrgenommen.“</i>
Strukturelle Bedingungen	<i>„Dass es diese Sperrzeiten gab, zu denen wir nicht draußen sein sollten, das hat meine Freizeit nochmal ein ganzes Stück mehr eingeschränkt. Da war dann kein Treffen mit Bekannten mehr möglich, dabei hätte ich genau das gebraucht.“</i>
Arbeitsbelastung	<i>„Ich schätze jetzt mal 12 Stunden, in Hochzeiten aber oft an sechs Tagen. Also das hat definitiv sehr großen Raum eingenommen und fertig war man eigentlich nie.“</i>
Rolle	<i>„So richtig klar wurde nicht, wofür ich eingestellt worden war. Also klar gab es da die Stellenbeschreibung, aber da war eigentlich von Anfang an klar, dass das eher so pro forma war. Im Tagesgeschäft hab ich dann das gemacht, was anfiel und hab in vielen Bereichen mitgearbeitet aber so ein klares eigenes Verantwortungsfeld hat mir gefehlt.“</i>
	<i>„Du bist Ausländer, Experte, anders als dein Umfeld, privilegiert, wirst oft besonders behandelt, aber oft auch exklusiv im Sinne von nicht dabei. Und dann soll man sich natürlich trotzdem integrieren, aber da jetzt die neue Rolle zu finden, die irgendwie so ganz anders ist, als vorher, ist verdammt schwer und nie gelöst.“</i>
Organisations- übergreifende Zusammenarbeit	<i>„Jetzt ist das natürlich oft schwierig, da allen gerecht zu werden. Man wird aufgerieben zwischen den Vorgaben aus deutscher Sicht, den Deadlines, die mir als AMA vorgegeben werden und wo ich Druck kriege und dann den Gegebenheiten vor Ort. Dem Sachbearbeiter im Ministerium ist meine Deadline ziemlich wurscht. Dann fehlt ein Teil im Bericht vom Projektpartner und wir kommen in Teufelsküche.“</i>
Krisen- und Sicherheitsmanagement, Ausstattung	<i>„Uns ist allen klar, die absolute Sicherheit gibt es nicht, aber ansonsten hatte ich immer das Gefühl, dass ich mich auf das System verlassen kann und es für den Ernstfall funktionierende Abläufe gibt.“</i>
Professionelle Weiterentwicklung	<i>„Und ich bereue das auch nicht, dass ich das gemacht habe, weil die Lernkurve war sehr steil die letzten zwei Jahre. Also gerade was Management und auch das Führungsthema betrifft.“</i>
Privat	
Belastungen und Beanspruchungen	<i>„Was mich sehr belastet hat, war die Entfernung zu Freunden und zu meiner Familie. Man entfremdet sich schon.“</i>
Mangelnde Trennung von Arbeit und Privatleben	<i>„Wir haben ja im gleichen Komplex gewohnt und gearbeitet, da ist eine Trennung von Arbeit und Freizeit nicht mehr gegeben.“</i>
	<i>„Da mussten dann Rollen in der Beziehung ganz neu ausgehandelt werden. Also dass er plötzlich nur zuhause war, und ich eigentlich den ganzen Tag</i>

Part- ner/Freunde/Fa- milie	weg war und wenig Zeit für ihn hatte und wenn ich dann zuhause war, eben auch sehr müde war oft und angespannt und frustriert.“
	„Jetzt weiß ich ja von vorneherein, dass ich nur eine begrenzte Zeit hier bin, da schließt man nicht so leicht Freundschaften. Und irgendwie ist es auch nicht so einfach wie in Deutschland, man fragt sich oft, warum die Einheimischen mit einem Deutschen befreundet sein wollen.“
Freizeit	„Sport hat mir als Ausgleich total gefehlt. Ich gehe sehr gerne laufen, laufe auch Marathon. Aber jetzt kann ich ja nicht eben meine Schuhe schnüren und durchs Township joggen.“
Konflikt	„Konflikte haben mir dann viel mehr zu schaffen gemacht, weil ich ja nur noch meinen Partner als sozialen Kontakt hatte.“
	„Mit meiner Schwester hatte ich dann richtig Streit, weil sie nicht verstanden hat, dass ich zu ihrem Geburtstag nicht komme und das hat mich dann total gestresst, man kann nicht hingehen und das klären, sondern muss anrufen und Mails schreiben.“
Belastung	„Auf Dauer hält fast keiner diese ganzen Skype Dates aufrecht, das ist für beide Seiten anstrengend, erst recht mit Zeitverschiebung. Aber das ist sehr belastend.“
Körperlicher Zu- stand	„Nach dem ersten Jahr hat das ungefähr angefangen, dass ich nicht mehr durchgeschlafen konnte und ständig abgeschlagen war. Außerdem hatte ich Magenschmerzen, ganz egal ob ich gegessen habe oder nicht. Das wurde immer stärker, ich war dann ein paar Wochen krank geschrieben“
Psychischer Zu- stand	„Ich hab also dauernd alles überwacht, keine Bewegung ist mir entgangen, niemals mit dem Rücken zur Tür, jede neue Umgebung automatisch auf Fluchtmöglichkeiten gecheckt. Das geschah so automatisch, wie so ein Automatismus auf Autopilot lief das nebenher, kostet aber natürlich unglaublich Energie und schränkt sehr ein.“
	„Ich würde sagen, viele haben einen Burnout.“
Akkulturations- schwierigkeiten	„Also Kulturschock oder ähnliches, das hab ich nicht erlebt.“
Persönliche Wei- terentwicklung	„Ich denke, dieses persönliche Wachstum, was man mitnimmt aus so einem Einsatz, das ist unbezahlbar.“
Gewalt im Alltag	„Es ist ständig präsent, dass jederzeit etwas passieren kann und auch die bewaffneten Sicherheitskräfte oder Soldaten führen einem das vor Augen.“
Critical Incident	„Ich denke, sicherheitsrelevante Ereignisse, die hat da fast jeder und die Frage ist nur, wie man sie bewertet und verarbeitet.“
	„Ich habe einen schweren Autounfall erlebt.“
Man Made Disas- ter	„Der Anschlag war ja direkt neben uns und wir wussten ja auch vorher, das wir Ziel sind, das haben wir durchaus mitgekriegt, auch relativ nah. Vor allem die zwei Stunden im Bunker unten, wo wir nicht wissen, sind wir jetzt das

	<i>nächste Ziel. Das war eine sehr unangenehme Situation und da sind viele durchgedreht.“</i>
	<i>„Da bin ich überfallen worden, das ist ja nicht außergewöhnlich.“</i>
Naturkatastrophe	<i>„Wir waren da, als das Erdbeben war.“</i>
Sekundär betroffen	<i>„Nach dem Absturz (Flugzeug, Anm. der Autorin) waren wir alle wie in einer Blase. Dass das wirklich passiert ist und die Kollegen nicht mehr ankommen werden.“</i>
Spätfolgen	<i>„Anfangs dachte ich: haste im Griff! Aber als ich nach meiner Rückkehr immer noch so gestresst war und immer wieder zurück denken musste, an die Explosion, wusste ich, das wirst du alleine nicht mehr los. Und das hat mich dann voll erwischt. Die Erkenntnis, dass die Erinnerung nicht im Einsatzland bleibt.“</i>
	<i>„Ich hab Bluthochdruck und extreme Verspannung immer noch im Körper, also diese ganze Anspannung ist immer noch da. Das ist somatisch, irgendwie hat sich das jetzt manifestiert.“</i>
Reintegration	<i>„Dann kommst du heim und es ist alles nicht so toll, wie du dir das ausgemalt hast und Freunde haben vielleicht auch einfach neue Menschen, die sie abends auf einen Wein treffen und du bist einfach nicht mehr so richtig dabei.“</i>
Medien und öffentliche Rezeption	<i>„Ja und hier denken eh alle, was zur Hölle wollen die noch da unten, hat doch eh keinen Wert. Und das macht dann schon was mit einem, wenn man zwei Jahre an der persönlichen Grenze war und hier so abwertend nach dem Einsatz gefragt wird.“</i>
Selbstreflexion	<i>„Man muss sich ja auch selbstkritisch die Frage stellen, warum man das alles gemacht hat und da gehört vielleicht auch dazu, dass man ein bisschen ein Held sein wollte und das geht auf Kosten der lokalen Bevölkerung.“</i>

Lebenslauf

Marita Barbara Unden

geboren am 4.12.1986 in Frankfurt/Main

Ausbildung

seit 2016	Doktorandin in der Forschungsgruppe Arbeits- und Ingenieurpsychologie, Institut für Psychologie, Technische Universität Darmstadt
2018	Systemische Business Coach (DBVC)
2015	Master of Arts in Friedens- und Konfliktforschung, Philipps - Universität Marburg
2011	Diplom in Erziehungswissenschaften, Johannes Gutenberg - Universität Mainz
2006	Abitur am Gymnasium am Kurfürstlichen Schloss, Mainz

Stipendien

2011-2014	Stipendiatin der Grundförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung
2016-2020	Stipendiatin der Graduiertenförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung
2019-2020	Karriereförderprogramm für Frauen der Begabtenförderungswerke des Cusanuswerks